

# 管理及び管理会計・原価計算の起源または現出に関する 経済合理主義的歴史解釈とフーコー主義的歴史解釈の到達点と課題 —— アメリカ合衆国陸軍省国営 Springfield 兵器廠の事例 - 第2部 ——

新谷 司\*

## 要 旨

本稿は前稿（「管理及び管理会計・原価計算の起源または現出に関する経済合理主義的歴史解釈とフーコー主義的歴史解釈の到達点と課題 - アメリカ合衆国陸軍省国営 Springfield 兵器廠の事例 - 第1部」『日本福祉大学経済論集』40号, pp.33-60, 2010年3月.）の続稿である。本稿は Hoskin & Macve によるフーコー主義的歴史解釈の特質を明らかにしようとするものである。

This paper is the following paper of the prior paper ("The Achievement and Problem of Analysis on the Origin or Genesis of Management and Management Accounting or Cost Accounting by the Foucauldian Interpretation and the Economic Rationalist Interpretation, The Springfield Armory Case, No.1."). This paper presents the character of the Foucauldian Interpretation by Hoskin & Macve.

キーワード：経済合理主義，フーコー主義，系譜学，規律・訓練権力，言説

以下の目次は表題の研究の第1部（前稿「管理及び管理会計・原価計算の起源または現出に関する経済合理主義的歴史解釈とフーコー主義的歴史解釈の到達点と課題 - アメリカ合衆国陸軍省国営 Springfield 兵器廠の事例 - 第1部」）と第2部（本稿）の目次である。本稿である第2部の目次はその中の3章及び4章の部分である。なお末尾の引用参考文献は前稿の引用参考文献以外の文献のみを示している。

- 1 はじめに（本稿の目的と分析材料・分析方法）
- 2 Hoskin & Macve のフーコー主義的歴史解釈と Tyson の経済合理主義的歴史解釈
- 3 フーコー主義的歴史解釈の特質
- 4 Hoskin & Macve のフーコー主義的歴史解釈

\* 日本福祉大学通信教育部

### 3 フーコー主義的歴史解釈の特質<sup>1</sup>

#### (1) フーコー主義的歴史解釈における規律・訓練権力

フーコー主義的歴史解釈と経済合理主義的歴史解釈が異なる第1の根源は、前者が権力を問題化することにある。フーコー主義的歴史解釈は、フーコーの規律・訓練権力概念に着想を持つ歴史研究であることから、フーコー主義的歴史解釈と経済合理主義的歴史解釈は、権力または規律・訓練権力を問題化するかどうかで見解が分かれる。

経済合理主義的歴史解釈は権力という社会的側面を大部分無視する。市場条件の変化と技術の変化（経済・技術の変化）を理解して、これらに効率的に対応する管理能力と効率性を高めるための管理能力には問題がないとみなされる。また経済合理主義的歴史解釈は資本の論理や資本主義的構造の存在を当然のことと考えている（Fleischman, Kalbers and Parker, 1996, p. 331）。

経済合理主義的歴史解釈は管理または会計の変化について要求・対応理論（demand/response theory）を採用する解釈である（Edwards and Newell, 1991, p. 35; Hoskin and Macve, 1994a, p. 4）。この理論に基づくと、経済・技術の変化に対応して、合理的判断または合理的行動を行う経済的主体の要求が変化し、この要求の変化に対応して管理または会計が変化するという歴史解釈になる（Carmona et al., 2004, p. 44）。管理または会計が経済または技術に決定されるという経済決定論（経済還元主義）または技術決定論になる。

フーコー主義者は近代的企業が特定の経済的・技術的变化に対する経済合理主義的な対応として創出した新しい技術を近代的管理だと考えていない。近代的管理の出現が経済合理主義で説明できるとは考えていないのである（Hoskin & Macve, 1990, p. 17）。

フーコー主義者によれば、近代的企業を含む近代的世界では管理（management）がいたるところにあり、管理主義（managerialism）<sup>2</sup> という文化が形成されているにもかかわらず、この管理または管理主義を理解する試みがほとんど行われてきていない、という。彼らは、管理と管理主義という文化は近代的企業よりも広い範囲の近代的世界が乗っている乗り物であり、本質的には規律・訓練権力と呼ばれる権力の一形態でもある（ibid., p. 17）、と考えるのである。

Hopper & Macintosh（1993）は、フーコーの著作『監獄の誕生』から規律・訓練権力が機能する方法の基礎原理として、「封鎖の原理」、「効率的身体の原理」、「矯正的訓育の原理」の3つの原理を識別している（Hopper and Macintosh, 1993, p. 192）。

「封鎖の原理」は独房、位置、序列により物質的空間を形成し、または建築物・部屋等の物質的客体の配置を統制し、理念的空間を形成する、または機能的な空間へと切り替えるものである（Foucault, 1977, pp. 141-149=田村, 1989, pp. 147-154）。「効率的身体の原理」は時間割の中での身体動作の実施、効率的な身体動作の方法の活用、身体と特定の装置との有機的配置、時間の効率的活用を含むものである（ibid., pp. 149-162=同上書, pp. 154-165）。

「矯正的訓育の原理」は階層秩序的な監視、規格化を行う制裁（normalizing judgements）、

及び試験からなる。まず階層秩序的な監視とは規律・訓練の視線とも呼ばれ、監視者も監視される仕組みであり、工場、学校、軍隊等の階層的組織の中で行われる監視である (ibid., pp. 170-177=同上書, pp. 175-181)。次に規格化を行う制裁とは規則違反行為、逸脱行為を処罰可能にするだけでなく、問題の行為・成績を相互に比べながら階層秩序化して、懲罰と褒賞も与えるような仕組みである (ibid., pp. 177-184=同上書, pp. 181-187)。

最後に試験は、階層秩序的監視、規格化の制裁を組み込み、個人の記録文書を残して、全人口の標準・平均を計算する巨大なデータベースと個人別の事例の材料を提供し、人々を服従の状況に置く人間諸科学の材料を提供するものである (ibid., pp. 184-194=同上書, pp. 188-196)。

ここでいう個人別の事例とは、認識の対象（他人及び本人自身との比較を通じた記述・評価・測定の対象）と権力支配の対象（訓育・再訓育・分類・規格化・排除等の対象）としての個人の事例である。従来個人性の記録または歴史記述は、英雄の年代記・その強権をほめたたえる儀式の一部となっていたが、規律・訓練の様々な方式がその対象を一般大衆に定めたことで、個人性の記録または歴史記述は、一般大衆の取締り手段、支配方法に転化する。一般大衆の記録または書記行為は、英雄の年代記とは異なる政治的機能を持つのである (ibid., pp. 191-192=同上書, p. 194)。

個人性の記録または歴史記述の対象が国王等の記念すべき人間から「計算可能な人間 (calculable man)」へと移行が行われた時期、つまり人間に関する諸科学が存立可能になった時期とは、規律・訓練権力と名づけられる新しい権力の技術が現れる時期なのである。この時期以降個人とは、規律・訓練権力によって造り出される1つの現実となる。この権力の効果とは、排除、抑圧、隠蔽等の否定的・消極的效果ではなく、現実の生産、客体の領域及び真実の生産等の肯定的・積極的效果である (ibid., pp. 193-194=同上書, p. 196)。

フーコー主義的歴史解釈と経済合理主義的歴史解釈では権力を問題化するかどうかで見解が異なるが、より具体的には人に設定される作業標準という規格を問題化するかどうかで見解が異なる。経済合理主義的歴史解釈では人に対する作業標準の設定は自然で合理的であるが、フーコー主義的歴史解釈では人に対する作業標準の設定は問題と考えられる。

経済合理主義的歴史解釈は常識的な歴史解釈でもある。この歴史解釈によれば、技師が物のはたらきに関する標準を人のはたらきに対する作業標準まで拡張したにすぎない。物のはたらきに関する標準から人のはたらきに関する標準へ発展することは、自然な発展であり、経済的発展の必要性に対する合理的対応であって、それらの構造、目的及びアプローチが類似している。経済合理主義的歴史解釈では、物の標準化と人の標準化はいずれも特定の経済的・合理的反応であり、前者から後者への展開を連続・進歩と考えている (Fleischman, Hoskin and Macve, 1995, p. 164)。

フーコー主義の立場では原材料の利用及び機械の効率を統制するために利用される物のはたらきに関する標準の開発は相対的に問題がないが、これと同じ尺度を人の行動領域へ移入することは問題である。それは自然ではなく異なる秩序の開発である (ibid., p. 174)。

「機械を利用する場合 (mechanization) は、標準と効率という概念が不可欠であるが、この概念を人間行動において『翻訳』することは非常に問題がある。」稼動する機械のはたらきを把握するためには、その効率が観察可能、測定可能、統制可能であることが必要である。「人ののはたらきをその機械と同じように観察可能、測定可能、統制可能にすることは、新しい言説を造り出すことである。世界をみて、解釈して、統制する新しい方法を造り出すことである。」(ibid, p. 174)

フーコー主義的歴史解釈では、管理・管理主義という用語の中に規律・訓練権力を想定している。Hoskin & Macve は、管理を規律・訓練権力と捉え返し次のように定義している。

「管理は、物の無駄とちよろまかしを最小限にすること以上の内容を含んでおり、 - (中略) - 労働者の内面に積極的な規律・訓練権力を繰返し教え込むことを必要とする。 - (中省) - 管理は、書記行為及び試験を導入すること、労働者の行動の形成と記録にそれらを利用することを含んでいる。そのような管理は積極的な権力のシステムである。そのシステムは弱点を識別し、改善計画を立てるために知のフィードバックを必要とする。」(Hoskin and Macve, 1994a, p. 18)

管理は労働者の成果を増大させる積極的な権力であること、管理は労働者の精神 (内面) に狙いを定め主体を形成すること、管理は書記行為及び試験を通じて労働者の行為に働きかけること、管理は知・学問によって強化されること、などが管理の定義に含まれている。

また彼らは、管理主義を規律・訓練権力と捉え返し、それを次のように2つの方法で抽象的に定義している (Ezzamel, Hoskin and Macve, 1990, p. 159)。

第1の方法では、管理主義は、空間・時間関係を構築する特定の方法を設定し、それによってその内部で作業する人々の生活構造を秩序化すると定義される。管理主義の時間構造は、現在及び過去の成果を媒介にして、短期、中期または長期と分類される将来の方向を常に向いている。管理主義の空間範囲は、中枢の範囲はもとより組織空間の中でもっとも遠い範囲も見通し、知り、統制しようと意図しており、広範的でありながら徹底的である。

第2の方法では、管理主義は、特定の形態の言説、特に書記行為 (writing) を通じて働きかけると定義される。この管理主義は、覚書、指令及び命令、予算、計算書、評価等に依存し、テーマに従ってあらゆる種類の書記行為を生み出し、多様なデータの全てを数値で表現する。これは文字中心主義 (gramacentrism) の一望監視方式 (Panopticism) である。

言説または書記行為を通じて人々の行為に働きかけること、管理主義は特定の空間と時間の中に位置づけられる行為 (遠隔の空間や将来の時間における行為も含む) に対して働きかけることができること、などが管理主義の定義に含まれている。この定義は上記の管理の定義とほぼ重なるが、上記の管理の定義に比べて、組織の種類が特定されず、階層的組織内の階層も特定されていない、より抽象的な定義になっている。

フーコー主義的歴史解釈では、管理会計・標準原価計算という用語の中にも規律・訓練権力を想定している。Tyson によれば、フーコー主義的歴史解釈は、規律・訓練権力と同義の管理主義の中に管理会計を含めているため、管理会計を特定の管理会計の領域 (標準原価計算) に限定

している，という (Tyson, 1998, p. 216)。

管理主義を規律・訓練権力と同義とみなし，それを組織の下層の労働者に対して時間動作研究に基づく作業標準を設定することと理解すれば，その管理主義の中に含まれる管理会計とは作業標準を前提とした管理会計，つまり標準原価計算またはそれに準じた会計に相当する。Hoskin & Macve にとって，管理主義または規律・訓練権力の外部に管理会計は存在しない。Tyson によれば，それは経営者の意思決定や管理者の業績評価に役立つ会計を管理会計とする一般的考え方と異なり，管理会計を非常に狭い範囲に限定するものである (ibid., p. 216)。

しかし Hoskin & Macve を含むフーコー主義的会計史家にとってみれば，Tyson を含む経済合理主義的会計史家は会計に関する現代の観念と過去の観念の歴史的連続性を仮定し，現代の観念を過去の会計実践にも適用できると仮定している。会計に関する現代の観念と過去の観念との間に歴史的断絶性・偶然性がある場合，現代の観念を安易に過去の会計実践に適用することはできない (Carmona et al., 2004, pp. 37-38)。

## (2) フーコー主義的歴史解釈における系譜学と言説分析・権力分析

フーコー主義的歴史解釈と経済合理主義的歴史解釈が異なる第2の根源は異なる歴史的方法を採用することにある。経済合理主義的歴史解釈は伝統的歴史学の方法を採用するが，フーコー主義的歴史解釈はフーコーの系譜学を歴史的方法として採用し，言説分析・権力分析を採用している。

系譜学という用語を利用している Miller & Napier の論文「計算の系譜学」(1993) は，4つのフーコー主義的会計史(4つの系譜学による会計史)を要約し，伝統的会計史とフーコー主義的会計史との対立点を明確にしている。同論文はフーコーの著作の引用等を避けフーコー主義的会計史と評価されるのを回避しているように見えるが，その記述には明らかにフーコーの影響が認められる (Fleishman and Tyson, 1997, p. 92)。それは歴史の非連続性・偶然性を強調する点，特定の会計実践に意味を与える言語および語彙 (language and vocabulary)，理念 (ideals)，目的などを示す理論的根拠 (rationales)，すなわち言説を強調する点，等に認められるのである。

まず Miller & Napier (Miller & Napier, 1993, pp. 632-633) は，歴史の起源及び進化・連続性に関心がある伝統的会計史と歴史の現出及び非連続性・偶然性に関心があるフーコー主義的会計史 (= フーコーの系譜学) との違いを次のように述べている。

フーコー主義的会計史は，「現在の起源を探究することよりもむしろ過去の結果に焦点をあてる。我々は現代の実践および現在付与されている意味を歴史上不変のものとみなすよりも，様々な時代の実践に付与された様々な意味に注意を払う。そして我々は，我々を過去と結び付けている途切れることのない連続性を見出すために過去に戻ることに努めるよりも，その時代が与える方向転換，変換 (transformation) および反転を強調する。」

次に彼らは歴史の非連続性・偶然性を前提として，過去の特定の会計実践の意味を理解するた



めにその実践に意味を付与すると考える過去の言説に焦点をあてる必要性（言説分析の必要性）を主張している。彼ら（ibid., p. 633）は過去の言説に関心を持つ理由、または過去の言説が過去の実践に意味を付与する理由について次のように述べている。

その理由は、言説が「静観するもの、正当化するものであるだけでなく、遂行的なものでもあるからである。」特定の計算方法と結びつく言説は「そうしたテクノロジーが問題に対する解決策であることを叙述可能にし、そのテクノロジーがテキストブック、様々な教育の機構および民間伝承の機構によって広められること、様々な専門家団体の講義概要の中に具体化されること、経済的現実の裁定者として必要とされることを可能にする。 - （中略） - 過去の特定の計算方法と結びつく」過去の特有の言説に留意しなければ、「我々は再び過去の実践に現在の意味を付与する危険を犯すことになる。」

ここで Miller & Napier（1993）は言説による遂行的な働きを強調しているが、過去の言説に焦点をあてること自体はヴェーヌ（P. Veyne）が言うように、人々が行ったり、語ったりしたことを理解しようとするためである。フーコーは言説を通じて日常的実践の意味を解明したが、Miller & Napier（1993）は言説を通じて特定の計算的実践の意味を解明しようと試みる。彼らの解釈学は他人の行為と言葉とが持つ意味を最大限正確に捉えようとするのである（Veyne, 2008 = 慎改, 2010, pp. 21-22）。

Miller & Napier（1993）は上記以外の重要な論点についてはほとんど説明を行っていない。例えば、なぜ伝統的歴史学と異なる系譜学を行なうのか、伝統的歴史学と系譜学はどのように異なるのか、系譜学と言説分析または系譜学と権力分析はどのような関係にあるのか、等の重要な論点についてはほとんど明らかにされていないのである。しかし一部のフーコー研究者はこれらの重要な論点について一定の説明を行なっている。以下では言説または言説分析<sup>3</sup>とは何か、言説と権力とはどのような関係にあるか、系譜学とは何か、系譜学と伝統的歴史学はどのように異なるのか、系譜学と言説分析はどのような関係にあるか、等の論点を中心に、フーコー研究者の見解をまとめている。

フーコーにとって、言説とはある時代のある社会で言われうる総体の中から実際に言われたことを指している（Hoskin, 1994, p. 67）が、Kendall & Wickham（Kendall and Wickham, 2004 = 山家・長坂, 2009, p. 98）も言うように、その言説は言葉やシンボルから区別されるものである。ここでいう言葉やシンボルとは、最初に思考のプロセスがあって次にそれを表現するものとして存在するような言葉やシンボル、または固定的な指示対象を持つものとして存在するような言葉やシンボルである。

この種の言葉やシンボルにはなく言説にあるものは言説による遂行的な働きである。ある時代のある社会に特異な言説を通して、人間はあらゆる事物を知覚し、思考し、行動するのである（Veyne, 2008 = 慎改, 2010, pp. 43）。上記のように Miller & Napier（1993）も言説による遂行的な働きを指摘していた。Kendall & Wickham は言説による遂行的な働きを、拷問を受ける奴隷の身体の場合等で説明している。

身体は言説ではなく非言説的なものであるが常に言説の領域で存在している。「身体」という言葉自体は言説的な産物であるが身体自体が言説の主権の下に置かれている。拷問という身体的実践も一連の言説の中に組み込まれている限りにおいて言説的なものである。拷問は法や倫理などの理論的根拠、つまり言説を通じて身体に働きかける。ギリシャ・ローマ法の言説（奴隷は倫理的に訓育されていないので彼らの証言は拷問によって引き出されたものでなくては信用できない）自体は奴隷の身体を直接攻撃するわけではないが、拷問を統御しているのは言説である。非言説的なものが言説の領域から独立して存在するという考え方はナンセンスである（山家・長坂, 2009, p. 90, 103）。

フーコーにとって、言説は実際に言われたことであり、遂行的な働きを持つものであるが、言説はその外部から働きかける手続きにさらされている。相澤によれば、フーコーの1969年の著作『知の考古学』から翌年の著作『言説の秩序』への最も大きい変化は、言説の自律性が放棄され、言説の生産に関して言説の外部から働きかける手続きまたは力があることを明言したにある、と言う（相澤, 2005, p. 1, pp. 3-4）。

フーコーは、『言説の秩序』（Foucault, 1981=中村, 1972）の中で、言説の生産を統御する手続きまたは力を3群に分けている。第1群は言説外部から言説を統御する手続きである。第2群は言説内部から言説を統御する手続きである。第3群は言説へのアクセスを統御する手続きである。このように彼は、言説の生産に関して言説の外部から働きかける手続きまたは力を第1群の手続きとして説明するようになったのである（相澤, 2005, pp. 4-7）。

相澤によれば、フーコーはこの言説の外部から働きかける手続きまたは力として、「禁止」、「分割」及び「真理への意志」の3つを識別しているが、この中で「真理への意志」または「真理と虚偽の分割」を最も重要なものと考えている、と言う。この「真理への意志」とは、ある言説の真偽を区別するものであり、誰の意図でもないのに意図が働いたかのように真偽を区別する力の働きである。フーコーによれば、ある言説が真とされるのはそれが客観的・普遍的に真であるからではなく、「真理への意志」が働いた結果である。そしてこの「真理への意志」はその後権力という用語で表現されるようになる（同上論文, pp. 4-7p. 18）。

したがってフーコーが取り組むべき課題は、真とされる言説にはどのような「真理への意志」または権力が働いているのかを明らかにするための言説分析・権力分析ということになる。相澤はこの言説分析・権力分析には権力の戦略と戦術という2つの水準が導入される、と指摘している（相澤, 2007, p. 122）。

相澤によれば、戦術はある限定された関係の中でのあり方を規定する技術のことであり、戦略とはある状況で理解される目的や合理性のことであり、局所的な戦術が相互に関連して全体としての統合的な戦略を構成する、と言う。つまり目的や合理性として言語化可能な全体の諸政策レベルの戦略と局所的な技術レベルの戦術が戦略と戦術の関係なのである（同上論文, p. 122）。

ただし相川がいうように、権力の戦略では権力関係が不安定であり、固定的な権力関係が保証されていない。例えば、フーコーの言説分析・権力分析の著作である『監獄の誕生』では、違法

行為をめぐる戦いの歴史において、抵抗を受け、挫折し、妥協を余儀なくされるものとして複数の権力の戦略があったことが明らかにされている。一方権力の戦術では権力関係が安定的であり、固定的な権力関係が保証される。『監獄の誕生』の中で明らかにされた権力の戦術の1つは規律・訓練の技術である（相川，1994，p. 44）。この規律・訓練の技術とは本稿で言う規律・訓練権力である。

柳内によれば、フーコーは権力という用語を少なくとも3つの意味で利用していた。第1は他者の行為を導くこと、または互いに導き合う諸関係という意味であり、第2は支配・従属関係を導く技術・方法という意味であり、第3は支配・従属関係の状態という意味である（柳内，1991，p. 201）。上記の戦術水準の権力は第2の意味の権力に、戦略水準の権力は第1または第3の意味の権力に相当することになる。

近藤は『監獄の誕生』の内容に準じて、戦略の水準が社会の構成員全体にわたる管理の水準であり、戦術の水準が処罰の技術の水準であることを指摘している（近藤，1990，p. 44）。『監獄の誕生』は近世・近代のフランスにおける刑罰に関わる様々な実践と言説の歴史を不連続の歴史として析出している。近藤の整理によれば、『監獄の誕生』の論理は様々な出来事によって形成される不連続な3つの装置で形成されている。第1は君主政体下での身体刑の属する装置、第2は18世紀の刑罰の改革案、第3は監獄の属する装置である（同上論文，p. 54）。

装置とは、権力分析の実際上の分析対象であり、諸々の言説、理念、制度、建築、法律、行政的な諸決定等の要素が一定の論理に従って組織化された網の目であるが、一方には局所的な権力関係の状況（戦術）、他方にはそれらが一定の論理で組織化されている状況（戦略）が想定されている。『監獄の誕生』では、諸制度（刑罰制度）に近似的に依拠して、権力の戦術の歴史的不連続により、3つの装置が設定されるが、その分析の結果として社会全体に及ぶ一定の論理（権力の戦略）が折出されることになっている（近藤，1989，pp. 44-45）。

身体刑の属する装置の戦略は不在であり、その戦術は「身体刑」であったが、「身体刑」に対する民衆の暴動により、これらとは不連続の18世紀の改革案の装置に関する戦略と戦術が出現した。18世紀の改革案の戦略は「社会の構成員全体に及ぶ違法行為の選択的管理」（全ての違法行為を排除するではなく財産に関する民衆の違法行為を選択的に管理する）であり、その戦術は「犯罪の効果と処罰の効果の適正な調整による犯罪の防止」（処罰のもたらす損害が犯罪の利益に比べて過度にならない程度に大きいという観念を民衆に植え付けて犯罪を防止する）であったが、17・18世紀の規律・訓練と呼ばれる技術の普及により、18世紀の改革案には存在せず、それとは不連続の監獄の属する装置が出現することになった（同上論文，pp. 53-54）。

監獄の属する装置の戦略は「非行者を媒介とする住民全体に対する永続的な監視」であり、その戦術は矯正による犯罪の防止よりも非行者を生産する「監獄」である。フーコーは18世紀の刑罰の改革案には存在しなかった刑罰の監獄化は当時既に社会に普及していた規律・訓練の技術の刑罰制度への移入と考えている。投獄者の矯正による犯罪防止が意図された監獄であったが、現実には監獄の導入により犯罪発生率が減少することはなく、むしろ非行者・再犯者が生み出さ



れていく。フーコーは監獄が非行者を積極的に生産していると考えるのである。フーコーは一般民衆から分離される非行者を利用することによって監獄と警察が結びつくとも考えている。非行者そのものを利用することによって（例えば情報提供者として）、またその存在を口実とする社会全般に及ぶ警備網によって、住民全体を永続的に監視するという戦略が形成されていると考えているのである（同上論文、pp. 53-56）。

近藤は『監獄の誕生』で行なわれている言説分析・権力分析について次のように述べている。フーコーの歴史分析は主に言説的資料による分析であるが、分析対象に関連する言説の総体は限定されるものではなく無限定である。それゆえこれらの言説的資料は歴史の明白な不連続点での諸々の意見の対立において「問題」とされた事柄との関連で選択されている。フーコーにとってある言説的資料は権力の証拠であると同時に権力を生み出すものとして理解されている。彼の分析は言説的資料の真偽を問いそこから過去を再構成することを目的としているのではなく、その資料を相互に関係付けそれらが果たすべき機能を明確にする作業である（同上論文、p. 45）。

歴史の中に不連続を発見することは、歴史が不安定で壊れやすく、様々な意見の衝突と偶然の合流であることを明らかにできる。それは、現に存在するものが過去に存在しなかったというのみならず、それが歴史の連続的・因果的発展の帰結ではないことを示し、後に自明で普遍的なものとして存在するものが形成された時点の様々な抵抗、葛藤または偶然の合流等の再発見を可能にするものである（同上論文、p. 43）。

上記のように、フーコーの言説分析・権力分析では戦術水準の権力の分析と戦略水準の権力の分析が行われている。それは、社会全体の管理に関わる目的・合理性に関連する言説的資料と局所的な技術に関連する言説的資料を歴史の明白な不連続点での諸々の意見の対立において「問題」とされた事柄との関連で位置づけて、権力の証拠であると同時にその権力を生み出すものでもある言説の機能を明らかにしている。言説的資料を相互に関連づけることによって現れてくる言説の機能は、無限の多様性に画一化と単純化をもたらす理性と真理を生み出す機能である。

相澤はこのフーコーの言説分析・権力分析が系譜学の方法論になっていると、指摘している。系譜学とは、本来物事の発生を明らかにする方法であるが、この系譜学に独自の哲学的意味を与えたのはニーチェ（F. Nietzsche）であり、フーコーはニーチェの系譜学を基本的に継承している（相澤、2007、p. 123）。

フーコーは、『言説の秩序』（Foucault, 1981=中村、1972）の中でニーチェの系譜学の3つの原理（非連続性の原理・特異性の原理・外在性の原理）をまとめており、これを桜井（桜井、1996、p. 211）は次のように説明している。非連続性の原理とは現在の事態が連綿と連続的に続いているかのごとくみなす思考法を壊すことである。特異性の原理とはある出来事を既存の価値判断の中で処理せず、物事が常に言説の中でその時々の特異に設定されていることを認めることである。外在性の原理とは話された言葉や記述された文章自体からその言葉や文章を生み出した思想や内面を推測せず、あくまで文章や言葉を生み出した周囲の諸関係を探ることである。

フーコーの系譜学が何を行うものかをより詳しく説明しているのは、フーコーの「ニーチェ、

系譜学，歴史」という論文である。相澤はこの論文に基づいてフーコーの系譜学の特徴を3点に要約している。

第1は歴史における起源と因果性・必然性という想定拒否である。伝統的歴史学では歴史を連続的なものと捉え、現在につながる起源 (Origine: Origin) を探求する。この起源とは現在のあり方と同一性を保ち、現在を規定する本質、または歴史の真理という意味である。ここでは常に自己との同一性を保つ意識という超歴史的視点を採用しており、歴史を連続的な運動、必然的な運動として捉える目的論的歴史観になっている。系譜学は、目的論に立つ伝統的歴史学が想定する出来事の必然性・因果性、連続性を否定し、出来事を生じさせる力または歴史の中で動く力について、目標を目指すもの、法則にしたがうものとは考えない。出来事を生じさせる力はただ偶然の結果働いていると考える (相澤, 2005, pp. 9-10, p. 12)。

第2は伝統的真理概念の否定と解釈主義の採用である。系譜学は伝統的歴史学が想定するような普遍的起源・真理を探究するものではない。それは歴史記述も特定の視点に立つ1つの解釈であるという立場を採る。通常真理と考えられているものも、「真理への意志」または権力が働いた結果社会に流通する1つの解釈にすぎないものとする (同上論文, pp. 12-13)。

第3は歴史学の記述すべき対象の変更である。伝統的歴史学は遠い時代の出来事や高い価値が与えられてきたものを好んで記述の対象としてきた。系譜学は従来低い価値づけがなされてきた些細な出来事、今まで出来事として取り扱われてきていない言説を歴史記述の対象とする (同上論文, pp. 12-13)。

相澤は、フーコーが系譜学を出来事の由来 (Provenance: Provenance) と現出 (Emergence: Emergence) の探究とも定義しているとし、それぞれの探求を次のように説明している。由来の探求とは、ある価値や考え方などに基づく実践が出現する時に何が起きているのか、どのような言説が生産されたのかを出来事として取り上げ記述していくことである。一方現出の探求とは、ある実践がどのように生じてきたのかを明らかにすることであるが、どういう複数の偶然の力が相まってそれが生じてくるのか、その過程を描き出すことである (相澤, 2007, pp. 118-119)。

さらに相澤は、系譜学の2つの構成要素である由来の探求と現出の探求が、言説分析・権力分析における戦術水準の権力の分析と戦略水準の権力の分析に対応している、と指摘している (同上論文, p. 123)。局所的な権力関係を固定化する技術に関連する言説を出来事として取り上げ記述していくことは、ある実践が出現する時に何が起きているのかを説明するものであるため、戦術水準の権力の分析は由来の探求に対応している。一方統合的な全体の権力関係を固定化しうる可能性を持つ諸政策に関連する言説を出来事として取り上げ記述していくことは、ある実践が出現する時にどういう偶然の力が相まってそれが生じているのかを説明するものであるため、戦略水準の権力の分析は現出の探求に対応している。

### (3) フーコー主義的歴史解釈における教育の実践

既述のようにフーコー主義的歴史解釈の Hoskin & Macve の研究は、過去の特定の会計実践と同時代の経済的・社会的変化、言説・制度の変化との相互作用からその会計実践の意味・機能を明らかにする点では、現出の研究であるが、その会計実践の唯一の起源を教育施設の実践に求めている点では起源の研究でもある、と考えられる。例えば、Armstrong (Armstrong, 1994, p. 48) は、Hoskin & Macve の研究 (1988a) は系譜学を採用するフーコーが批判の対象とした伝統的歴史学の起源の探究になっている、と批判している。

管理または管理主義の起源を教育の実践に求めるという Hoskin & Macve の研究にはフーコー自身及び他のフーコー主義的会計研究者にはみられない特徴があり、試験の歴史研究等を行ってきたフーコー主義的教育史家の Hoskin の影響が大きいと考えられる。Hoskin & Macve は 19 世紀初期のアメリカの近代的工場で識別される管理または管理主義の起源をほぼ同時期のアメリカ陸軍士官学校における教育の実践に求めている。

フーコーは規律・訓練権力の成立基盤を「起源も出所もばらばらの、多くは些細なものに過ぎない諸過程の多種多様な集まり」と説明したが、Hoskin はフーコーよりも試験の歴史を遡り規律・訓練権力の成立基盤を教育現場に求めている (Hoskin, 1990=稲垣, 1998)。

教育の現場は、文字の使用を学ぶ過程ではなく、文字を学ぶ方法を学ぶ過程を持つ。この後者の過程で行われる教育的実践とは、厳格な試験、数値による試験結果の評点化及び評価の対象となるものを書く行為 (学生による書記行為、学生を評価する書記行為) であり、これらは規律・訓練権力を構成する諸実践である (Hoskin and Macve, 1993, pp. 243-248)。

歴史上、規律・訓練権力を構成するこの 3 つの諸実践 (試験・評価・書記行為) を最初に連結させただけでなく、学問的で純粋な知を開発した場所は、18 世紀後半のエリート教育機関、例えばケンブリッジ大学のような教育機関である。教育の現場で最初に構成された規律・訓練権力はその後個人または社会へと拡大していく (Hoskin and Macve, 1990, p. 29)。

この 3 つの諸実践の相互作用によって形成される 2 つの原理が、文字中心主義または書記行為中心主義の原理と計算可能性の原理である。文字中心主義または書記行為中心主義とは規律・訓練権力が書記行為または文字を通じて行使される事実を指す。計算可能性の原理とは試験と評点によって、人間の仕事または行為というよりも人間自体に数量化可能な価値を割り当て、人間の成功と失敗に関する客観的計測を提供する事実を指す (ibid., p. 32)。

こうして Hoskin & Macve は、管理及び管理主義という文化を規律・訓練権力として捉え返し、これらの下に文字中心主義と計算可能性の 2 つの原理を識別し、さらに前者の原理の下には書記行為の実践を、後者の原理の下には試験と評点の実践を識別している。3 つの教育的実践を規律・訓練権力を構成する基礎とみなしている。

彼らによれば、書記行為、試験、評点の 3 つの教育的実践と文字中心主義、計算可能性の 2 つの原理が 18 世紀後半のエリート教育機関に現れる前には管理及び管理主義という文化は存在しなかった、と言う。3 つの教育的実践と 2 つの原理が同機関に現れるとまもなく管理及び管理主

義という文化が存在するようになった、と言うのである (ibid., p. 22)。

Hoskin & Macve の分析では、近代的管理・管理主義の起源を識別するために特定の教育的組織と特定の人物に焦点をあてている。彼らの分析結果は、近代的管理・管理主義の起源問題に対する従来の最善の解答例である Chandler の分析結果と対立するものである。Chandler は、単一事業単位組織（近代的工場）の管理の起源を、19 世紀初期の Springfield 兵器廠の中に発見し、複数事業単位組織（近代的企業）の管理の起源を、19 世紀中期の Western 鉄道会社の中に発見している。

ここで Chandler が独立した 2 つの系列の起源として識別した 2 つの産業組織は、Hoskin & Macve にとってみれば、規律・訓練権力を構成する教育的実践を管理主義という文化に「翻訳」して異なる 2 つの側面が現れた 2 つの現場にすぎない。Hoskin & Macve は、その 2 つの産業組織が異なる 2 つの系列の起源なのではなく、規律・訓練権力を構成する教育的実践という 1 つの起源を出発点とする 2 つの異なる現場にすぎないと考えているのである (ibid., p. 18-19)。

Hoskin & Macve は、アメリカの特定の産業組織もしくは特定の開拓者が 19 世紀初期に管理主義を発明した理由を、Chandler も採用する経済合理主義的根拠に求めることに反対する。

何故なら、経済合理主義的根拠では、管理主義の起源として最適な候補地、産業革命のあった 18 世紀後期と 19 世紀初期のイギリス産業に管理主義が全く存在しなかったことを説明できないし、産業組織以外の場に管理主義の起源を求める可能性、それが結果として経済合理主義を構築する可能性を排除してしまうからである (ibid., p. 19)。

製品の詳細な品質管理と在庫管理の会計のような管理または会計の刷新を生み出し、互換性部品生産による大量生産を成功させた最初の場所が Springfield 兵器廠であるとしても、同兵器廠は、政府所有の非営利組織で、投資上の利益または生産性・収益性の増大による経済的利益に利害を持たない兵器廠監督官によって管理されていた。このためそのような刷新が生まれる経済合理主義的根拠は明らかに存在しないのである (ibid., p19)。

Chandler は、Springfield 兵器廠と Western 鉄道会社で管理及び管理主義を発明した人物として、Roswell Lee と George W. Whistler を特定した。Chandler は、Lee を、単一事業単位組織の Springfield 兵器廠において監督官として製品の品質の均一性を高める刷新を導入した人物と位置づけ (Hoskin and Macve, 1994a, p. 4)、Whistler を、複数事業単位組織の Western 鉄道会社において常勤の俸給経営者としてライン・アンド・スタッフ組織体制を開発した人物と位置づけた (Hoskin and Macve, 2000, p. 93)。

一方 Hoskin & Macve は、Chandler とは異なる観点から、Springfield 兵器廠と Western 鉄道会社で管理主義を発明した人物を特定する。彼らは、Roswell Lee ではなく Daniel Tyler と George W. Whistler とを特定する。

彼らは、この 2 人について、同一の軍人教育施設、West Point 陸軍士官学校における規律・訓練の実践（書記行為、試験、評点化の 3 つの教育的実践）を、特定の産業組織の領域で管理主義に「翻訳」した人物として特定するのである。これらの実践がその産業組織の領域で「翻訳」

されると、作業の継続的監視、作業の目標・規格（作業標準）の設定、規格と照合した作業評価等が可能になる。この「翻訳」により、産業組織の世界は規律・訓練的権力の世界の一部へと「変換」される (ibid. p. 92, note2: Hoskin and Macve, 1993, p. 29)。

Hoskin & Macveによれば、Tyler は、1831 年 (Frederick Taylor の科学的管理法が始まる 60 年前) に陸軍省の初代の軍需契約独立検査官に任命され、Springfield 兵器廠に派遣されている。そこで Tyler は、1831 年 (Hoskin & Macve (2000) では 1832 年だが、Hoskin & Macve (1988b) では 1831 年となっている。いずれが正確であるか未確認であるが本稿では 1831 年で表記を統一する) に科学的管理法で行われることになる時間動作研究を行った。

彼は同兵器廠のあらゆる部署に客観的に根拠のある生産性の規格、つまり作業標準を定め、これに対する労働者の実際の生産性を測定し、その評価を行った。その後彼は同兵器廠の査察委員を 3 度務め、同兵器廠に対して作業標準に基づく労働条件の勧告を行うことになる。

George W. Whistler は最初のライン・アンド・スタッフ組織を開発し、鉄道会社の管理、保全、運行の権限と意思伝達のラインを明確にした。この組織では 3 つの地理的に隣接した営業管区に 3 組の職能管理者が配置され、この管理者達の諸活動を監視・調整するために本部が配置されている。権限・責任のラインの上方から下方へ詳細な規則が流れ、下方から上方へ詳細な報告書が流れる (Hoskin and Macve, 1988a, p. 56)。

Hoskin & Macve は、この 2 人がいずれも若い陸軍将校であり、以前に企業を管理した経験がなく、管理上の刷新に金銭的動機付けを持たなかったにもかかわらず、何故彼らが管理主義を発明したのかを問う (Hoskin and Macve, 1990, p. 19)。

彼らの解答は管理主義の起源を教育の現場に求めるものである。Tyler と Whistler は、ともに West Point 陸軍士官学校で士官候補生として勉強し、1819 年の卒業組である。Whistler は卒業後の 1821 - 1822 年には同校の製図の教員でもあった。彼らが士官候補生であった頃、偶然にも同校では、同校第四代校長 Sylvanus Thayer により 1817 年に導入された新しい教育的実践が行われ、規律・訓練権力体制が構築されていた (ibid., p. 20)。

Sylvanus Thayer が新しく導入したこの教育体制には、2 つの重要な刷新が含まれていた。

第 1 は、人間の学習成果及び行動まで数字で評価する試験である。これは士官候補生を「計算可能な人間」に変える刷新であり、Tyler が労働者を「計算可能な人間」に変える仕事と関係がある。この刷新をアメリカで最初に使用したのは Thayer の下での West Point 陸軍士官学校である。 (ibid., p. 20)。

この「計算可能な人間」とは、既に説明したフーコーの用語・概念であり、試験等の様々な諸方法によって規律・訓練権力の対象となる匿名的な一般大衆を指す。Hoskin and Macve はこの用語・概念に基づいて、Thayer の下での West Point 陸軍士官学校における試験と 19 世紀前半に Tyler を通じて Springfield 兵器廠に導入された近代的な管理及び会計とを結びつけている (Hoskin and Macve, 1988b, p. 11)。

試験を通じた数字による記録は学習の経験を完全に変更する。それは他人に勝ち、自分自身に



勝つという競走の文化を造り出す。その記録は業績・成果に関する客観的な測定となり、特定の集団全体の中での個人の価値を確定する (Hoskin and Macve, 1990, p. 20)。

第2は、ライン・アンド・スタッフ組織体制を導入し、書記行為により間接的指揮を採ることにより、文字中心主義、フーコーの言う一望監視方式を可能にする刷新である。これは Whistler の仕事と関係がある (ibid., p. 20)。

Tyler と Whistler が West Point 陸軍士官学校の士官候補生として経験した実践は、卒業後彼らの働く新しい領域において問題を解決するための実践、意識的に考える必要のなかった実践になった。彼らが West Point 陸軍士官学校もしくは Thayer の体制の下で内面化したものは規律・訓練権力の実践である。彼らはそこでの学習過程の副産物であり、習慣であった学習する方法を習得したのである (ibid., pp. 20)。

管理のテクノロジーは、まず教育のコンテキストの中で、つまり West Point 陸軍士官学校の中で開発され、その後産業組織のコンテキストの中で、つまり Springfield 兵器廠と Western 鉄道会社の中で、それが「翻訳」されていく。このため、Tyler と Whistler は、偉大な刷新者ではなく規律・訓練権力作用の痕跡なのである (Hoskin and Macve, 1988a, p. 53)。また同学校に2つの刷新を導入した Thayer 自身も全く新しい構想力をもった刷新者ではなかった。一方の数字による評点システムという刷新は、フランスの Ecole Polytechnique から借りてきたものであるし、他方のライン・アンド・スタッフ組織という刷新の原理は、アメリカ陸軍の小隊の1つの特徴であった (Hoskin & Macve, 1988b, pp. 20-21)。

## 4 Hoskin & Macve のフーコー主義的歴史解釈

(1) Hoskin & Macve (1988a, 1988b) 及び Ezzamel, Hoskin & Macve (1990) の要旨

この(1)ではフーコー主義的歴史解釈を示す Hoskin & Macve (1988a, 1988b) 及び Ezzamel, Hoskin & Macve (1990) の主張を要約する(本部分のみ引用参考箇所の表記省略)。Hoskin & Macve の見解は Chandler の見解に対する異議申し立てという性格があるため、双方の争点を明確にする形で Hoskin & Macve の見解を整理する。この(1)は(2) - (7)の導入的説明となる。

Chandler は、1840年代以前における Lee 監督官(任期 1815年6月 - 1833年8月)の出来高払システムと出来高給の会計システムの洗練性・先駆性に注目した。彼はそれを原材料と製品の質に関するアカンタビリティを遂行すると同時に出来高賃率を正確に決めることのできる一連の統制方法と評価した。

Hoskin & Macve によれば、Lee 監督官の確立した出来高払システムと出来高給の会計システムには、物に関するアカンタビリティ(作業標準を前提としない標準的消費量内での材料消費、一定品質の完成品完成を基準としたアカンタビリティ = 強制された行為をもたらすもの)はあっても人に関するアカンタビリティ(時間動作研究によって設定される作業標準に基づくアカンタビリティ = 目標または標準に基づいた行為をもたらすもの)はないと評価している。

Chandler のいうアカンタビリティ（強制された行為をもたらすものとしてのアカンタビリティ）と同じように、Hoskin & Macve のいうアカンタビリティは、会計報告の根拠として利用される一般的なアカンタビリティ（会計責任＝成果報告責任としてのアカンタビリティ）と異なる。彼らは West Point 陸軍士官学校における士官候補生個人の学業及び行動の評価システムと Springfield 兵器廠における労働者個人の作業標準を中心とする管理システムの双方を完全なアカンタビリティシステムと規定するため、他人及び本人自身との比較またはそれを前提として目標または標準に基づいた行為をもたらすものをアカンタビリティと考えているように思われる。

Chandler は、Lee 監督官の下での管理と会計の実践が Springfield 兵器廠の生産量及び生産速度に対して影響を与えなかったと考えており、Hoskin & Macve もこれに従っている。Hoskin & Macve は、Lee 監督官下の管理と会計の実践では人に関するアカンタビリティが欠けていたために、労働生産性が増大することはなかったと考えている。

Chandler は、Lee 監督官の下での会計システム、または Dalliba 報告書に示された 1819 年現在の会計システムについて、標準的な複式記入による帳簿記録方法と説明した。しかし Hoskin & Macve はそれが義務及び履行（charge and discharge）という帳簿記録方法であると説明している。Dalliba 報告書では主計官の義務及び履行を示す帳簿記録方法が示されていないが、当時の階層的組織構造を反映して様々な階層の人々（主計官以外の人々）の義務及び履行を示す帳簿記録方法が示されている。

Chandler は Lee 監督官の下での会計システム、または 1819 年現在の会計システムより前の会計システムの帳簿記録方法を調査していないが、Hoskin & Macve はそれを調査している。彼らによれば、Lee 監督官の会計システムに先行する会計システムの帳簿記録方法は主計官の義務及び履行を示す帳簿記録方法であった。また彼らによれば、この主計官の義務及び履行を示す方法は、Lee 監督官の下での会計システムの中にある様々な階層の人々の義務及び履行を示す帳簿記録方法と構造的に類似しており、後者は前者の拡張版と考えることができる。

Chandler によれば、Lee 監督官が製品の製造原価に関する正確な数値を算出した証拠はほとんどない、とされた。しかし Hoskin & Macve によれば、Springfield 兵器廠の原価情報は様々な環境、様々な理由または目的で作成されていた、と言う。特に同兵器廠の内部で詳細な原価計算を必要とした理由には、職工に支払う出来高給の出来高賃率を決めるという理由がある。Chandler は Lee 監督官の下で出来高賃率が正確に決められたというが、Hoskin & Macve によれば、すくなくともその出来高賃率が科学的に設定された証拠はないのである。

Chandler は Ripley 監督官（任期 1841 年 4 月 - 1854 年 8 月）の時代を含む 1840 年代以降において Springfield 兵器廠の労働生産性が増大したことに注目していないが、Hoskin & Macve はそこに注目した。

Hoskin & Macve によれば、その労働生産性増大の原因は 1830 - 1840 年代にかけて Daniel Tyler が同兵器廠へ規律・訓練権力の実践を導入したことにある。彼らはこの人物を軍人教育施設、West Point 陸軍士官学校で開発された規律・訓練権力の実践を産業組織の領域で管理主義

に「翻訳」した人物として識別する。したがって 1840 年までの同兵器廠における労働生産性の停滞は、そうした規律・訓練権力の実践が同兵器廠に導入されなかったことによるのである。

ここで言う規律・訓練権力とは、具体的には事前に指定された規格を達成するための時間動作研究の実施、作業標準・出来高賃率の設定、規則正しい労働日及び労働時間の測定を伴う出来高払システム及びそれを前提とする出来高給の会計である。この規律・訓練権力の中心は作業標準の設定である。

Hoskin & Macve によれば、Tyler は、1831 年に Springfield 兵器廠の時間動作研究を行い、同兵器廠のあらゆる部署に客観的に根拠のある作業標準を定め、労働者の実際の成果に関する評価を行った、と言う。Tyler の出来高賃率設定の努力は、時間動作研究による作業標準の設定を伴う賃率設定であり、公正賃金の決定をもたらすものである。この作業標準に基づくアカンタピリティを Hoskin & Macve は人に関するアカンタピリティと表現する。

Hoskin & Macve によれば、1831 年の Tyler による Springfield 兵器廠の時間動作研究に基づいて作成された 1832 年の同兵器廠第一次査察委員会勧告では労働生産性を増大させる労働条件が勧告されたにもかかわらずその効果が即時に現れなかった、と言う。その理由は、民主党政府の反軍隊・反エリート主義の精神を反映した民間人を兵器廠監督官に登用したこと、軍人主導で勧告した出来高賃率の低減、新しい労働時間の強制等の条件に対して労働者の抵抗があったことにある。労働生産性を増大させる効果が現れたのは、1832 年の第一次査察委員会報告とほぼ同じ内容の第三次査察委員会勧告が 1841 年に行われ、同勧告を支持する軍人が兵器廠監督官に任命されてからである。

Hoskin & Macve によれば、1842 年は Springfield 兵器廠の労働生産性が増大し出来高賃率が低減する時期であるが、Happers Ferry 兵器廠では規律・訓練権力に対する抵抗が際立って現れた時期でもある、と言う。この抵抗とはより具体的には規則正しい労働日、実際の労働時間の報告等に対する抵抗である。彼らはこの抵抗の原因を、反規律・訓練権力の前近代的文化に求めている。

## (2) 1840 年以前 (Lee 兵器廠監督官の時代) の Springfield 兵器廠における労働生産性の停滞と物に関するアカンタピリティ

Chandler によると、近代的工場の管理の起源である Springfield 兵器廠の貢献は、同兵器廠の Lee 監督官の管理能力による部分が多い、とされている。

Lee が監督官として最初に行ったことは、「兵器廠本部に権限と責任を集中することであった。ついで彼は、兵器廠の管理機構を再編成した。彼は使用された原材料と製品の質に関するアカンタピリティを遂行すると同時に出来高賃率を正確に決めることのできる一連の統制方法を考案し、実行に移した」。Lee 監督官は 4 部門（金属製及び木製の部品が作成される 3 つの作業場とそれらの部品を組み立てる 1 中央施設）で行われる作業を監視し監督するために、そうした会計的統制方法を利用したのである (Chandler, 1977, p. 73=鳥羽・小林 1979, p. 128, 邦訳を一部修正)。

Lee 監督官は、この「生産の統制と行われる作業のアカントビリティを2つの方法で達成した。第1の方法は周到な品質検査である。労働者は各自自分の仕上げた製品全てに個人記号をつけ、工場長補佐がこれを検査し合格と認めた場合に労働者の番号の次に自分の記号をつける。 - (中略) - 第2の統制方法は簿記による統制である。それは借方と貸方に2重に記入する標準的な複式記入の勘定 (the standard double-entry accounts) を用いて、兵器廠内部で生産に関して行われた各取引を会計処理する。」(ibid., pp. 73-74=同上書, p. 129, 邦訳を一部修正)。

ここで Chandler は、Lee 監督官の下での簿記、または Dalliba 報告書に示された 1819 年現在の簿記による統制が標準的な複式記入の勘定記入によって行われていると指摘している (Hoskin and Macve, 1988b, p. 108, appendix)。しかし、後で詳述するように Hoskin & Macve は、それが標準的な複式簿記の帳簿記録方法ではなく、義務及び履行 (charge and discharge) の帳簿記録方法であると主張している。

Dalliba 報告書 (1819) が「完全なアカントビリティ (complete accountability)」と評した Lee 監督官の会計的統制と品質検査による統制は、Chandler によれば、当時最も洗練されていた。Hoskin & Macve によれば、そのアカントビリティという用語利用は歴史上最古の例の1つであった (Hoskin and Macve, 1988a, p. 40)。

Chandler は、管理または会計の情報を Lee 監督官と兵器工長が職長の業績と労働者の業績を監視し評価するのに利用したことは間違いなしながらも、Lee 監督官は製品の生産に要した原価に関する正確な数値を算出した証拠はほとんどなく、内部調整を効果的に行うために、材料の流れを速めるために、Lee 監督官の持つ情報を利用しようとはしなかった、と述べている (Chandler, 1977, p. 74=鳥羽・田村, 1979, p. 130)。

Chandler は、Lee 監督官の下での管理実践が Springfield 兵器廠の生産量及び生産速度に対して影響を与えなかったと考えており、Hoskin & Macve もこれに従っている。この証拠として彼らは Uselding の分析 (1973) を提示している。

Uselding (1973, p. 79) は、Lee の監督官在任期間 (1815 年 6 月 - 1833 年 8 月) に労働者 1 人当たりの生産量と銃 1 単位当たりの原価は安定していて大きな変動がなかったこと、さらに 1815 年前後でも労働者 1 人当たりの生産量と銃 1 単位当たりの原価に大きな変動がなかったことを明らかにしている (Hoskin and Macve, 1988a, p. 40)。Hoskin & Macve は Lee 監督官の時代には労働者 1 人当たりの生産量も銃 1 単位当りの原価も大きく変動しなかったとする Uselding (1973) を支持している。

Hoskin & Macve は、Chandler (1977) と Uselding (1973) の分析に基づいて、Lee 監督官の時代には、将来の目標の達成へと労働者を向かわせる統制機能が不完全であり、人に関するアカントビリティが存在しない、と述べている (ibid., p. 40)。Hoskin & Macve は、Lee 監督官の下での統制機能では人に関するアカントビリティが欠けていたために Springfield 兵器廠の労働生産性が増大することはなかったと考えている。

Hoskin & Macve によれば、Lee 監督官が導入した刷新的実践である出勤と妥当な行動を強制

するための規則とこれを支える記録簿 (register) 及び時計の利用は、従来から学校及び工場にあった実践である。これらは精勤規則や適切な勤務態度、規則を徹底するために、罰金や解雇という懲罰を課す伝統的方法である (Hoskin and Macve, 1994b, p. 84=澤部, 2003, p. 99)。

彼らによれば、この種の実践は秘密の実践及び規則違反を抑制することに関わる消極的な権力 (negative power) である。したがってそれは、諸個人の遂行及び怠慢を不断に評価するための規格、高い成果をもたらすための規格を提供できる積極的な権力 (positive power) ではない。彼らにとっての積極的な権力は「完全な人に関するアカンタビリティシステム (a full system of human accountability)」である (Hoskin and Macve, 1988a, p. 41)。

Hoskin & Macve は Lee 監督官の確立した出来高払システムと出来高給の会計システムには、物に関するアカンタビリティ (作業標準を前提としない標準的消費量内での材料消費、一定品質の完成品完成を基準としたアカンタビリティ=強制された行為をもたらすもの) はあっても人に関するアカンタビリティ (時間動作研究によって設定される作業標準に基づくアカンタビリテ=目標または標準に基づいた行為をもたらすもの) はない、と考えている。また Lee 監督官下の出来高払システムと出来高給の会計システムには人に関するアカンタビリティが欠けているため、それは「不完全 (less than complete)」なアカンタビリティである、と考えている (ibid., p. 41, n. 5, 42)。

彼らによれば、Lee 監督官の下にあった出来高払システムは不合格の出来高には支払いを行わない点で、つまり不合格品の生産を抑制する点で、消極的側面をもっていた。しかし、Dalliba 報告書によれば、それは「向上心と勤勉」を呼び起こすもので、積極的側面を持つ。とはいえその出来高払システムは、それを正当化する目標を持っていなかった (Hoskin and Macve, 1988a, pp. 42-43)。このためその出来高払システムは物に関するアカンタビリティシステムにとどまっている。

合格品として認められた製品に対してのみ支払いが行われるという点、さらには複数の水準の支払金額が設定されている点は、製品の質を上げるために特殊な奨励給が支給されていることであり、ある種の実力本位制が採用されていることでもある。銃床を形成する作業と銃身を溶接する作業は、この典型であり労働者の技能と誠実性により2種類以上の出来高賃率が利用されていた (ibid., p. 42)。

しかし、ここでの出来高賃率は作業標準に基づいて設定されていなかった。Springfield 兵器廠での出来高賃率は他の兵器廠や他の産業よりも高く設定されていた。生活費が上昇すれば出来高賃率が高くなり、デフレになれば出来高賃率は低くなったのである (ibid., p. 42, note8)。

出来高給の会計システムは、材料の浪費、盗難及び紛失を抑制し最小限にする点 (材料消費量レベルの物量標準を組み込んでいる点) で消極的側面をもっているが、一定品質の優良品の規則正しい生産を促進する点で積極的側面をもっていた。 (ibid., p. 43)。しかしこの出来高給の会計システムは、作業標準に基づかない出来高払システムを前提にした会計システムであったのである。



職工及び託された財産を保有するその他の人々に対して、義務及び履行の帳簿記録方法による統制を行い、勘定に記載される借方、貸方の合計額の差異分を償わせる（給与から減額する）という懲罰も、この物に関するアカウンタビリティに対応したものである（ibid., p. 42, note7）．後述するように、例えば、各職工の勘定では、工長補佐・職長から配下の職工に支給された品目を借方に記入し、職工から工長補佐・職長に返却した品目（生産した部品、工具、屑・スクラップ等）を貸方に記入する（Dalliba, 1819, p. 548）ため、貸方が少なければ職工はその不足額を償う必要があった．

以上のように Hoskin & Macve によれば、Lee 監督官の確立した出来高払システムと出来高給の会計には、物の規格（材料の標準消費量や一定品質の完成品）はあっても、一定時間に一定品質の完成品を完成させる労働の規格、すなわち作業標準が含まれていない、と言う．Lee 監督官の下での統制方法では物に関するアカウンタビリティはあっても人に関するアカウンタビリティはなかったのである．

### （3）1819 年現在（Lee 兵器廠監督官の時代）とそれ以前の会計システム

Dalliba 報告書は 1819 年現在（Lee 兵器廠監督官の時代）の帳簿記録方法を義務及び履行の帳簿記録方法として説明しているが、そこで利用される全ての勘定体系及び勘定連絡を説明しているわけではなく、また勘定名自体の表記が必ずしも明確ではない．このため以下で行う帳簿記録方法に関する説明は必ずしも十分なものとはなっていない．

Dalliba 報告書は Springfield 兵器廠における外部購入取引に関する帳簿記入を次のように説明する．一部の購入品（石炭と棒鉄）を除く全ての購入品（ストック、工具、資材）の外部購入ではそれらを兵器工長が受領する．兵器工長はその受領分を日付・納入業者名も含めて自分の日記帳（book）に記入する．月毎にこれらの受領分を集計し月次集計表を作成する．また兵器工長は同日記帳に各部署の工長補佐・職長に支給した全ての品目も記入する．月毎にこれらの支給分を集計して月次集計表を作成する．各部署の工長補佐・職長は一部の外部購入品とそれ以外の源泉からの受領分を自分の日記帳に記入する．この日記帳から週次及び月次の申告書を作成する．また各部署の工長補佐・職長は同日記帳に兵器工長、他の工長補佐・職長に支給した品目も記入する．（ibid., p. 547）．

Dalliba 報告書は兵器工場内部での財の使用・消費取引に関する帳簿記入を次のように説明する．各工長補佐・職長の勘定では、兵器工長から各部署の工長補佐・職長に支給した品目（各部署での外部購入分と他の部署の工長補佐・職長からの受領分等を含む）を同勘定の借方に記入し、同勘定の貸方には、生産された部品、他の部署の工長補佐・職長への支給品、消滅した材料、スクラップ等を記入する（ibid., p. 548）．

各職工の勘定では、工長補佐・職長から配下の職工に支給した品目を同勘定の借方に記入し、同勘定の貸方には、職工から工長補佐・職長に返却した品目（生産した部品、工具、屑・スクラップ等）を記入する．この勘定の借方合計と貸方合計は等しくなるはずであるが、貸方が不足する

場合は職工がそれを償う必要がある (ibid., p. 548)。

ストック及び諸資材の全ての品目が加工される場合、その加工分が職工勘定の貸方に記入されるとすぐにそれらが消費されたものとして各工長補佐・職長の勘定に記入される。例えば、兵器工長から棒鉄を工長補佐に支給すると工長補佐勘定の借方に棒鉄が記入される。その後棒鉄が加工され、その鉄から鍛造される部品数を工長補佐が工場鍛造工から引き渡されるとそれを数え工長補佐勘定の貸方に記入する (ibid., p. 548)。

なお「100 ポンドの鉄から銃身や銃機板、その他の種類の品目がどれほど作り出されるのかは実験によりわかっている」という Dalliba 報告書の記述は、Springfield 兵器廠における標準的材料消費量の存在を示唆するものであるが (足立, 1996, p. 104)、その「実験」がどの程度の範囲に及ぶものでどの程度体系だったものであったのかは示されていない。

Dalliba 報告書は、こうした帳簿組織を「完全なアカウンタビリティ (complete accountability)」と評し、誤りの原因が帳簿組織から発見できること、浪費をもたらさないこと、等の利点を挙げている (Dalliba, 1819, pp. 547-548)。しかし Dalliba 報告書は同兵器廠の主計官の帳簿記録方法を「平凡 (common)」と評価してそれをほとんど説明せず、そこで利用される全ての勘定体系及び勘定連絡を説明していない。また Dalliba 報告書は、この帳簿組織の形式からその利点または機能を説明しているが、組織階層内のいかなる人間がそれを実際にどのように利用したのかについては説明していない。この会計情報が職長と労働者の業績の監視と評価に利用されたことは間違いがない、とする Chandler (1977=1979) の見解もまたその帳簿組織の形式から導かれる結論と考えられる<sup>4</sup>。

Dalliba 報告書が Springfield 兵器廠の帳簿記録方法として唯一示した T 字勘定の例では、借方・貸方の用語が利用されているが、貨幣評価が行われずに物量で記録されている部分があるため、標準的な複式記入による帳簿記録とはいえない (Hoskin and Macve, 1988b, p. 53, appendix B)。つまり複式簿記による原価計算の帳簿組織とはなっていない。

ただし職工及び託された財産を保有するその他の人々の懲罰を計算する場合、貨幣単位の計算が必要となる。例えば各職工の勘定では、工長補佐・職長から配下の職工に支給された品目を借方に記入し、職工から工長補佐・職長に返却した品目 (生産した部品、工具、屑・スクラップ等) を貸方に記入する (Dalliba, 1819, p. 548) ため、貸方が少なければ職工はその不足額を償う必要がある。この不足額は職工による盗みまたは浪費とみなされると推定される。

Hoskin & Macve は Springfield 兵器廠の帳簿記録は義務及び履行 (charge and discharge) という帳簿記録方法であると主張している。これは、例えば、各工長補佐・職長の勘定では、支給された品目を借方に記入し (義務を設定し)、それが生産された場合、他者にそれが支給された場合またはそれが消滅された場合にこれを貸方に記入する (義務を履行する) という方法である (ibid., p. 53, appendix B: Tyson, 1990, p. 49)。こうした勘定記入の説明は M. G. Keenan (1998a) の示した義務及び履行の記帳方法と符合する。Keenan によれば、代理人が責任を負う財産の一覧が義務 (charge) であり、この財産の処分の一覧が履行 (discharge) である

(Keenan, 1998a, pp. 657-658).

Dalliba 報告書 (1819) 及びその他の資料では同兵器廠における 1819 年より前の帳簿記録方法を説明していない。そこで Hoskin & Macve は、Springfield 兵器廠の第一次文献に基づいて、1819 年より前の帳簿記録・報告方法を調査している。第一次文献とは同兵器廠の最初の記録で「1794 年から 1811 年までの収入及び支出の仕訳帳 (Journal of Receipts and Expenditures)」として知られる全 2 巻の記録集である (Hoskin and Macve 1988b, p. 50, appendix)。

この全 2 巻の記録集のうちより早い時期の第 1 巻は、1794 年 11 月 26 日から 1799 年 3 月 2 日までを記録しているが、1799 年の記録は 1798 年 8 月の賃金支払簿 (payroll) の記録に関連しているので、第 1 巻の実質的な記録は 1798 年に終了している (ibid., p. 50, appendix)。

それは仕訳帳という表記であるが、標準的な複式記入の帳簿としての通常の仕訳帳とは異なる。物品に関する記入の多くは、貨幣評価を行わないままで、物量で記入している。貨幣が利用される取引でも、特定の勘定への借方記入または貸方記入が叙述的表記のままで行われており、金額欄への金額記入は行われていない。記入の日付順は不規則である (ibid., p. 50, appendix)。

第 2 巻は元帳形式を採用しているが、記録の日付を見る限り第 1 巻の継続記録であり、1798 年 9 月 25 日から 1811 年 12 月 18 日までを記録している。この第 2 巻では 1799 年以降定型の形式を採用するようになる。四半期毎に作成され、左側に借方、右側に貸方を置く 2 つの勘定を利用し、同勘定は実質的に現金出納帳 (cash book) の形式を採用している (ibid., p. 50, appendix)。

この 2 つの勘定とは、第 1 の勘定の「兵器廠の歳出を扱うアメリカ合衆国勘定 (The United States for Supplies for the the Armory)」と第 2 の勘定の「Springfield 兵器廠主計官 James Byers との収支取引を扱うアメリカ合衆国勘定 (The United States in account with James Byers, Paymaster at the Armory, Springfield, Mass)」である (ibid., p. 51)。

このうち第 2 の勘定が公共サービスの代理人 (スチュワード) である兵器廠主計官によって維持される兵器廠の正式な勘定 (official account) となる。これは借方、貸方という複式記入の用語を利用しているが、義務及び履行の勘定として最もよく理解できる (ibid., p. 51)。つまり主計官は、彼が受け取った貨幣により義務が設定され、認可された支出によってその義務が履行される。

第 2 の勘定は第 1 の勘定と本質的に同じ情報を記録しているが、現金受領分は詳細な記録を行い (アメリカ合衆国勘定の貸方に記載し)、現金支払分は特定の費用毎に総額で記録を行っている (アメリカ合衆国勘定の借方に記載する)。第 1 の勘定は現金支払分の詳細を記録しており、同勘定に示された費用のうち該当する費用をまとめて別の帳簿である賃金支払簿や集計帳簿 (abstracts) 等に記録する。第 2 の勘定に記録される現金支払分における特定費用の総額は、この賃金支払簿や集計帳簿の利用によるものである (ibid., p. 51)。

短期間ではあるが、残存している第 2 巻と集計帳簿では記録の重なりがある。1809 年から 1811 年の間では、四半期毎に次のように記録が行われていた。最初に第 2 巻の第 1 勘定の「兵

器廠の歳出を扱うアメリカ合衆国勘定」において現金支払の詳細が記録され、次にその詳細の中から特定の費用をまとめて該当する集計帳簿に記録し、最後にその費用の総額を第2巻の第2勘定の「兵器廠主計官 James Byers との収支取引を扱うアメリカ合衆国勘定」に記録する (ibid., p. 51)。

Springfield 兵器廠で必要とされた1組の帳簿類には、第1の勘定、第2の勘定、賃金支払簿及び集計帳簿が含まれているが、これらの帳簿を観察する限りその帳簿類は資産、負債、収入及び支出について標準的な複式記入の記録ではない。複式簿記を前提とする原価計算組織でもない。会計帳簿の要は代理人の義務及び履行である (ibid., p. 52)。

したがって、初期の帳簿組織の中にある主計官の義務及び履行を示す方法は、Lee 監督官の下での帳簿組織の中にある様々な階層の人々の義務及び履行を示す方法と構造的に類似しており、後者は前者の拡張版であると考えられる (ibid., p. 53)。

初期の帳簿組織にある主計官の勘定では主計官が受け取った貨幣により義務が設定され、認可された支出によって義務が履行される。これと同様に Lee 監督官の下での帳簿組織にある一例では、例えば各工長補佐・職長の勘定では、兵器工長から各部署の工長補佐・職長に支給された品目をその勘定の借方に記入し（義務を設定し）、生産した部品、他の部署の工長補佐・職長への支給品、消滅した材料、スクラップ等をその勘定の貸方に記入する（義務が履行される）、という形式である (ibid., p. 53, Appendix B)。

古代から中世の荘園会計を経て現代までに及ぶスチュワードシップの会計、あるいは物に関するアカウンタビリティの会計は、人に関するアカウンタビリティを扱う会計と異なる。Hoskin & Macve によれば、前者の会計は、主に重要な人物として識別される人物に関連する会計であるのに対し、後者の会計は一般大衆の「計算可能な人間」と関連する会計である (Hoskin and Macve, 2000, p. 96, note5)。ここで彼らは規律・訓練権力が個人性の記録対象を英雄から一般大衆へと移行させる契機になるというフーコーの議論に従っている。

上記のように Hoskin & Macve の検討では、同兵器廠における初期の帳簿組織（「1794 年から 1811 年までの収入及び支出の仕訳帳」）の中に唯一存在する義務及び履行の帳簿記録が主計官のそれであること、この帳簿記録方法が Dalliba 報告書（1819）で示された様々な階層の人々の義務及び履行を示す帳簿記録方法と構造的に類似していること、このため前者から後者へ拡張する可能性があること、が示されている (Hoskin and Macve, 1988b, p. 53)。

この拡張は 1812 年から 1819 年までの間に行われている。Springfield 兵器廠で階層的管理組織が構成された時点が Lee 監督官の就任以降であるとすれば（足立、1996, p. 86）、1815 年から 1819 年までに様々な階層の人々の義務及び履行を示す帳簿記録方法が採用されたと推定できる。

#### (4) Lee 兵器廠監督官の下で作成された原価情報と非科学的な出来高賃率設定活動

Chandler は、その著作『経営者の時代』（1977=1979）の本文中で Lee 監督官（任期 1815 年 6

月 - 1833 年 8 月) が製品の生産に要したコストに関する正確な数値を算出した証拠はほとんどないと述べ、この理由を補足説明する脚注で次のように述べている。

第 1 に、Springfield 兵器廠及びその他のアメリカの企業では、1772 年にイギリスの Wedgewood により考案されたような洗練された原価計算を必要とする段階まで到達していなかった。第 2 に、Deyrup (1948, p. 119) によると、主に 1850 年代において、政府兵器廠と民間請負契約兵器廠による原価の決定は「いいかげんな方法」で行われていた (Hoskin and Macve, 1988b, p. 6; Chandler, 1977, p. 529=鳥羽・小林, 1979, p. 145)。

Merritt Roe Smith (1985, p. 58) も Lee 監督官の時代に正確なコスト情報が作成されていなかったと述べている。Smith によれば、製品の納入先が政府であるために安定した市場であること、製品量は議会の歳出予算によって決められていたことから 1830 年代まで正確な原価計算を追求する努力は行われていなかった (Hoskin and Macve, 1988b, p. 6)。

しかし Springfield 兵器廠の入手可能な原価情報に関する Deyrup の分析 (1948) と原記録に関する Hoskin & Macve の調査によると、次のように Chandler の見解とは異なることが指摘できる (ibid., p. 6)。

まず、第 1 に様々な環境で Springfield 兵器廠の原価情報が作成されていた。それは、Springfield 兵器廠で同兵器廠の記録に基づいて作成されたり、軍需品部で Springfield 兵器廠から受領した諸書類に基づいて作成されたり、あるいは双方の相談、協議によって作成されたりしていた (ibid., p. 6)。

第 2 に、製品の単位原価 (主に小銃 1 挺当たりの原価) を計算するいくつかの理由があった。そのうち同兵器廠の外部で製造原価が必要とされる理由は 3 つある。

第 1 は政治的な理由で、陸軍省が公共的経費で Springfield 兵器廠をはじめとする国営兵器廠を維持していくことについて議会で正当化するために、国営兵器廠で兵器を提供する原価の方が民間兵器廠のそれよりも低いことを証明する必要があった。第 2 のもっと実践的な理由は、民間兵器廠の提供する兵器の価格が国営兵器廠の原価を参照して決められるということにあった。第 3 の理由として陸軍が軍人に渡した兵器の紛失等による費用弁償のためにも製造原価が必要であった。陸軍省の規則では、軍人が適切な理由なしに渡された兵器を失った場合などには軍人個人に兵器の金額が請求された。この請求価格を決めるために製造原価が必要とされたのである (ibid., p. 6)。

しかし、兵器廠内部で製造原価の詳細な内訳を必要とする理由は 1 つであり、それは職工に完成品に対する出来高給を支払うためである (購入材料の価格交渉も含む)。つまり出来高賃率を決めるためである。Chandler は Lee 監督官の下で出来高賃率が正確に決められたと述べているが、Hoskin & Macve の関心はこの出来高賃率がどのように決定されたのか、時間動作研究等の科学的調査に基づいて決定されたのかどうかにあった (ibid., pp. 6-7)。

これにはいくつかの手がかりがある。例えば、Lee 監督官下の Springfield 兵器廠を調査した Dalliba 報告書 (1819) によれば、それぞれの出来高払仕事に対して支払われる価額は、「多く



の実験 (experiments) の結果」に基づいて Lee 監督官によって設定され、優秀で勤勉な (good industrious) 人間は 1 日当たり 1 ドル 40 セント、1 ヶ月 25 日の労働で 1 ヶ月あたり 35 ドル得ることができる」と計算されている。この基礎に基づいて賃金が設定されたが、同じ職に就く人々の技能 (skill)、勤勉度 (industry)、意欲 (ambition) の違いにより、職工の 1 ヶ月分の賃金は 20 - 60 ドルの開きがあった (ibid., pp. 6-7, note6)。

Lee 監督官の「実験」がどの程度の範囲に及ぶものでどの程度体系だったものであったのかについては知られていないが、時間のみが条件とされたことは明らかである。しかしその時間とは作業場が開いている時間 (夏は 10 時間、冬は昼間の間) であればよかったため、作業場で働く人々は、作業する時間をほとんど自分で選択できたのである (ibid., p. 7)。

賃金は作業申告書 (work return) で申告された生産量に基づくものであるが、Lee 監督官の下ではこの生産量が「まる 1 日の労働」として妥当なものであるかどうかをチェックする必要性がなかった。また、優秀 (goodness)、勤勉 (industriousness) という考えは、規格、標準という観念を含意する必要性はなかった (ibid., p. 7)。Lee 監督官の下での「多くの実験の結果」とは時間動作研究のような科学的研究の結果に基づくものではなかったのである。

もし出来高賃率が科学的な作業標準に基づいて決められたのであれば、完成品と労働に実際に費やした時間を計算する必要があり、そのためには賃金支払簿 (payroll) と作業申告書 (work return) の照合的利用が必要であったはずである。しかし実際にはそうした書類の利用があったと思われない (Hoskin and Macve, 1998a, pp. 41-42)。

出来高給労働者が働いた時間を記録する賃金支払簿と生産した製品数・出来高数を記録する作業申告書が作成されるようになったのは 1841 年になってから (Hoskin and Macve (1994a) では 1842 年 1 月になってからであるが、Hoskin and Macve (1988 b) では 1841 年からとなっている。いずれが正確であるか未確認であるが本稿では 1841 年に表記を統一する) であるため、それ以前の時代である Lee 監督官の時代にはそれらの書類が利用されていなかったのである (Hoskin and Macve, 1988b, p. 18)。

この事に関連する諸文書がある。1821 年に Lee 監督官が軍需品部大佐の Bomford に宛てた書状 (NARA RG156) には、長い間職工の技能 (skill) と誠実性 (fidelity) によって銃床製造には 3 種類の価格があり、この 3 種類の価格が最善の方法で彼らの義務を遂行させる有効な効果を持つと書かれていた。この時の価格は 82 ~ 89 セントであった (ibid., p. 7)。

Lee 監督官の書状 (NARA RG156) では、銃床製造に必要とされる労働を前半・後半の 2 つの部分に分けて説明していた。彼は、後半の労働部分、すなわち銃床の形成と銃身、銃機、バンド (bands) 組み立て後の仕上げ作業の部分を 50 セントで評価しているが、いかなる計算に基づいているのか説明していない。前半の労働部分、すなわち銃床の形成作業、銃身、銃機のはめ込み作業、バンドの装備作業の部分は、1 日毎に支払うという「実験」を必要とし、この時、製造された分の平均原価を約 24 セントとして計算した。前半と後半で銃床を製造する原価は 74 セントになる (ibid., p. 7, 31, note8)。

これは計算に違いがないが、作業標準に基づいた計算と結論づけることはできない。相場が時々変更されたが、これが科学的に行われたという証拠は残っていない。Lee 監督官の主要な関心事は経済状況に見合った支払報酬を維持すること、部品に支払う相対的価格の変更は、それに支払う金額全体を変えないという制約の中で行われることであった (ibid., p. 7, 8)。

Hoskin & Macve によれば、「製品の構成単位の原価と全体的結果を示す財務諸表との『統合』を前提とした系統的な原価計算記録の証拠を Springfield 兵器廠内部に発見することはできなかった」という。この理由は、兵器廠が標準的な複式簿記を利用していなかったことにある。もちろん、兵器廠は利益のために取引していないため製品 1 単位当たりの利益計算を行う必要がなかった (ibid., p. 8)。

原価概念の洗練度の問題を除けば、Springfield 兵器廠は、単位原価の数値を必要とする時に十分に詳細な情報を保持していた。しかし、Hoskin & Macve の関心は、他の論者のように Springfield 兵器廠における原価概念の洗練度に向っているのではなく、最も基本的で重要な原価の対象となる労働の統制に向かっている (ibid., p. 8)。

Hoskin & Macve にとって、内部的に利用する Lee 監督官の時代の会計システムは管理的なもの、すなわち管理会計ではなかった。なぜなら、Lee 監督官は出来高給労働者が働いた時間を追跡せず作業標準を設定せず、それに基づいて出来高賃率を支払う出来高払システムやこれを前提とする出来高給の会計システムを構築していなかったからである。彼らのいう管理会計とは一般的な考え方の管理会計を指すのではなく、特定の領域の管理会計に限定されていたのである (Tyson, 1998, p. 216)。

#### (5) 1840 年代以降 (Ripley 兵器廠監督官の時代) の Springfield 兵器廠における労働生産性の増大と人に関するアカンタビリティ - West Point 陸軍士官学校の教育の実践

Chandler は Ripley 監督官 (任期 1841 年 4 月 - 1854 年 8 月) の時代を含む 1840 年代以降において Springfield 兵器廠の労働生産性が増大したことに注目していないが、Hoskin & Macve はそこに注目した。Hoskin & Macve と Tyson の論争でも Ripley 監督官の時代 (任期 1841 年 4 月 - 1854 年 8 月) における管理または会計が同兵器廠の労働生産性を高めたということに合意がある。特に 1841 年または 1842 年を Springfield 兵器廠の労働生産性における転換点と認識することに合意がある (Hoskin and Macve, 1988a, p. 38, p. 45. note9: Tyson, 1990, p. 57)。彼らがそのように合意するのは、主に次のような理由によるものと思われる。

Uselding の分析 (Uselding, 1972, pp. 303-304) に基づく限り完成銃器数が高位安定化する Lee 監督官の時代は労働の効率性 (labour efficiency) よりも資本の効率性 (capital efficiency) が上回る時期であったのに対し、溶接銃身数が増大する Ripley 監督官の統制システムの時代は資本の効率性よりも労働の効率性が上回る時期であった。資本の効率性よりも労働の効率性が上回るのは 1841 年からである (Hoskin and Macve, 1988a, p. 45, note. 9)。

ここでいう資本の効率性の増大または労働の効率性の増大とは、近代経済学でいう資本増大的

な技術進歩（資本節約的技術進歩）または労働増大的な技術進歩（労働節約的技術進歩）と同義である。Uselding の分析（1972）では、Springfield 兵器廠の生産行動を CES 型生産関数と同定し、Sato のモデルに基づいて資本と労働の技術進歩の割合を計算している。

また Deyrup の分析（Deyrup, 1948, p. 113, pp. 247-248, Appendix D, Table 3 and 4）に基づく限り、1815 年から 1859 年の間に全く技術的变化（機械化）を経験せず、はねハンマーを用いて熟練工が担当した工程であった銃身溶接工程では、銃身溶接量が特別に増加したり、銃身溶接工の出来高賃率が特別に低下したのは、Lee 監督官の統制システムの時代ではなく Ripley 監督官の統制システムの時代であった。銃身溶接量が大きく増加したり、銃身溶接工の出来高賃率が大きく低下するのは 1841 - 1842 年からである（Hoskin and Macve, 1994a, p. 10）。

Deyrup の作成した表（Deyrup, 1948, pp. 247-248, Appendix D, Table 5-6）をみると、銃身溶接工 1 人当たりの溶接銃身数は 1840 年までは 2500 挺を超過しなかったが、1841 年には 2537 挺、1842 年には 2984 挺、1843 年には 3791 挺、1844 年には 3975 挺に上昇している。また同表でみると、同溶接工の出来高賃率は 1840 年までは 27 セントであったが、1841 年には 23 セントと 27 セント、1842 年には 17.5 セントと 20 セント、1843 年には 15 セントと 17.5 セント、1844 - 1849 年には 13 セントに下落している。銃身溶接工程では、1840 年から 1844 年の間に出来高賃率が半減し、銃身溶接数が 2 倍になっている。

Hoskin & Macve は Springfield 兵器廠における労働生産性の転換点が 1841 - 1842 年にある理由を解明していく。彼らは、技術的变化を経験しなかった銃身溶接工程に限定して、溶接銃身数の増大と出来高賃率の低減が生じた原因を、時間動作研究による作業標準及び出来高賃率の設定、規則正しい労働日及び労働時間の測定を伴う出来高払システム（品質検査システム含む）とこれを前提とする出来高給の会計に求めた。

Hoskin & Macve は、West Point 陸軍士官学校における教育過程の実践（書記行為、評点化、試験）を内面化した同校卒業生の一人 Daniel Tyler が、その実践を Springfield 兵器廠における管理と会計の実践に「翻訳」し、この管理と会計の実践が同兵器廠の労働生産性を増大させたと考えている（Hoskin and Macve, 1988b, p. 1）。

West Point 陸軍士官学校はフランスの Ecole Polytechnique をモデルとして、1801 年に創立され、Ecole Polytechnique の講義概要と教科書を借用し、教員の 1 人 Claude Crozet を雇い、刷新的な教育システム及び試験システムを構築した（Hoskin and Macve, 1988a, p. 45）。

この刷新的な教育及び試験のシステムの中心にあったのは、Ecole Polytechnique の数字に基づいた評点システムであった。この評点システムとは、勉強した各科目のテストの 1 週間の評点を累計し、この合計と年 2 回の定期試験の評点を一緒にして成績の全体的順位を与えるもので、生徒個人の客観的価値と全生徒の母集団の中での相対的価値を提供した（ibid., pp. 45-46）。

Thayer は、1817 年に士官候補生全員に試験を行い、翌年の 1818 年には 1 学年 4 クラスをさらに複数の小クラスに編成し、この小クラス間の移動は、学業上の評価に基づくものとした。この小クラスは同じ 1 つのクラスであった生徒の評価に基づいて科目毎に分割したクラスである。

この評価は、毎日の経過報告書 (progress report)、毎日の評点、毎週のクラス報告書 (class report) と年 2 回の定期試験に基づいていた (ibid., p. 46)。

クラス報告書には、士官候補生の学習量、課題の暗唱・口答による知識量が記録される。士官候補生の学習量は、行った問題の量で測定されるが、学業的な評価は当初 +3 から -3 までに及ぶ範囲で評価された (0 から +3 までは 1/2 の刻みで、0 から -3 までは 1 刻みの 9 段階評価)。評価は数値だけではなく、「優 (Best)」・「良 (Good)」等のように評価する文字を伴った (ibid., pp. 46-47)。

経過報告書は文字による評価様式に向かう傾向があった。これには、適性、学習の習慣、一般の行為の習慣、陸軍向きかどうかなどについて、文字による評価が行われた。例えば、適性評価では、「適性がわずかにある」、「適性が全くない」等の評価が行われる (ibid., p. 47)。

Hoskin & Macve によれば、ここに文字による価値評価と数値による価値評価という二重の原則に基づいた人間会計 (human accounting) が成立すると言う。作業・行為の評価というよりも人間の評価が文字と数字で示されたのである (ibid., p. 47)。

Thayer は 1819 年に Ecole のモデルを拡張して、全てのクラスの全科目に適用される評価システムを開発し、士官候補生全員の成績の最終的順位付けを可能にした (Hoskin and Macve, 1994b, p. 81=澤部, 2003, p. 95)。個々の士官候補生が獲得する毎日の評点が毎週のクラス報告書の中に組み込まれ、各学期で集計され、年 2 回の定期試験の成績を計算に入れて、それらが最終的な年次成績台帳作成のために合計される (Hoskin and Macve, 1988a, p. 46)。

士官学校から陸軍への登用・昇進はその成績台帳のみに基づいて行われる。同学年のすべての士官候補生が手に入れたすべての評点に科目の重要度の差異をつけるために一定の比重を加えて累積した合計点に基づいて並べ、各年度の合計点が繰越され、最終学年の 4 年次になるとすべての士官候補生について、卒業時の成績順位が確定する (ibid., p. 46)。

成績の点数により最上位から最下位まで順位付けられ、クラス分けされた士官候補生の成績は、特に最上位クラスの成績は、将来陸軍で登用される職種の基礎となる。最上位の者は技師・技術兵 (engineering) となる。従来より陸軍への登用は成績順位の原則が利用されていたが、不断の試験によりこれを行ったのは Thayer からである (ibid., p. 46, note10)。

Thayer は、1826 年から行為 (規則違反行為) を対象とする数字の罰点システムを加えている。違法行為は 7 段階に分類され、各段階に罰点点数が定められた (ibid., p. 48)。1832 年には、この罰点の点数を各個人の成績に統合した後で成績台帳での順位を計算するシステムを完成させた。この時 1 年間に罰点 200 点という分割点 (この分割点を越えた場合には例外なく即時退学) が導入されている (Hoskin and Macve, 1994b, p. 81=澤部, 2003, pp. 95-96)。

Thayer のシステムは、学問及び行動の成果のあらゆる側面が、数字及び文字の言語で不断に測定、評価、記録されるシステムであり、この結果が過去から現在を経由して将来まで影響を及ぼす。それはすべての士官候補生を計算可能にするシステムであり、「完全な人に関するアカンタビリティシステム (total human accountability system)」または「完全なアカンタビリティ

システム (total accountability system)」である (Hoskin and Macve, 1988a, p. 43, pp. 46-49).  
そしてこれは積極的な権力である。

Hoskin & Macve のいう人間会計と人に関するアカンタビリティとほぼ同義と考えられる。  
West Point 陸軍士官学校における数字と文字によって士官候補生を計算可能・統制可能にする  
評価システムが人間会計または人に関するアカンタビリティであり, Springfield 兵器廠にお  
ける作業標準の設定を前提にした出来高賃率の設定と出来高給の会計によって同兵器廠労働者を計  
算可能・統制可能にする管理システムも人間会計または人に関するアカンタビリティである。

彼らのいうアカンタビリティは, 会計報告の根拠として利用される一般的なアカンタビリティ  
(会計責任 = 成果報告責任としてのアカンタビリティ) と異なっている。彼らは West Point 陸  
軍士官学校における士官候補生個人の学業及び行動の評価システムと Springfield 兵器廠にお  
ける労働者個人の作業標準を中心とする管理システムの双方を完全なアカンタビリティシステムと  
規定するため, 他人及び本人自身との比較またはそれを前提として目標または標準に基づいた行  
為をもたらすものをアカンタビリティと考えているように思われる。

Springfield 兵器廠の内部に完全な人に関するアカンタビリティシステムまたは人間会計を導  
入する可能性のある West Point 陸軍士官学校関係者は, 1820 年代頃から開始される Thayer の  
独特な教育システムの下で規律・訓練権力の実践を内面化した人物の Daniel Tyler である。

(6) 1840 年代以降 (Ripley 兵器廠監督官の時代) の Springfield 兵器廠における労働生産性の  
増大と人に関するアカンタビリティ - Tyler の貢献

Hoskin & Macve は, Tyler に Springfield 兵器廠における管理の根本的变化の原因を求めて  
いる。しかし彼らは, Tyler の個人的資質ではなく, Tyler の教育上の過去, すなわち文字の使用  
を学んだことではなく文字を学ぶ方法を学んだことを問題にしてそのように考えているのであ  
る (Hoskin and Macve, 1988b, p. 11)。

Tyler は 1819 年の卒業組で West Point 陸軍士官学校を最優秀学生として卒業し, フランス  
語の知識があることが認められてフランスの砲兵科学校に留学し, 1830 年に帰国して陸軍省・  
軍需品部に任命され, 1831 年には新しく設置された職位, 民間兵器廠の契約兵器の主任査察官  
となる (Hoskin and Macve, 1988a, p. 52; Hoskin and Macve, 1994a, p. 6)。

彼は, 1831 年に Springfield 兵器廠において兵器労働者の時間動作研究を行い, 同兵器廠のあ  
らゆる部署に客観的に根拠のある生産性の規格, つまり作業標準を定め, これに対する労働者の  
実際の生産性を測定しその評価を行なった。その後彼は同兵器廠の査察委員を 3 度務め, 同兵器  
廠に対して作業標準に基づく労働条件の勧告を行うことになる。

彼は 1832 年に Springfield 兵器廠に関する陸軍省の第一次査察委員, その後 1833 年に第二次  
査察委員に任命されている。彼は 1834 年に陸軍を退職するが, 1841 年には民間人による  
Springfield 兵器廠の第三次査察委員に任命されている。彼自身は, 当時の陸軍が不合理な昇進  
システムを持っていたために, 南部出身者以外の者の昇進が全くないことを確信して 1834 年に



陸軍を退職して民間人となっていたのである (Hoskin and Macve, 1988b, p. 20)。

第一次査察委員会では、兵器廠長、工場長、査察人から情報を得て、兵器廠の賃金支払簿を検討し、適切な労働を構成する出来高賃率と出来高数について勧告を行っている (ibid., p. 10; Hoskin and Macve, 1994a, p. 6)。この第一次査察委員会による Springfield 兵器廠の調査は、国営の兵器廠で支払われる賃金を民間兵器廠で支払われる賃金と同額にする目的で行われている (Deyrup, 1948, p. 169)。

Hoskin & Macve は、当時の古文書に基づいてまとめた Deyrup の記述 (1948, p. 169) に見られる第一次査察委員会の戦略や用語に注目して次のように述べている。

第一次査察委員会は、「各々の仕事に必要な『技能』と『知性』によって、工場労働者を 6 つの『等級』に分類し、この各『等級』の集団に対して『平均』の技能とエネルギーをもった労働者に獲得できる 1 日 10 時間労働に対する『標準』的賃金を設定した。同査察委員会は、監督官、兵器工長及び査察官から得られた情報、労働者への質問と Springfield 兵器廠の賃金支払簿の吟味 (examining) から得られる情報から、正常な (good) 1 日の労働を構成するはずの出来高賃率と出来高数量を定めた。(『』内の文字の強調は Hoskin & Macve による)」(Hoskin and Macve, 1988a, p. 52)。

この報告の中に識別される特定の言説、すなわち、「等級」・「知性」・「標準」・「平均」及び記録・職務・労働者の「試験 (= 吟味)」という言説は、教育施設の規律・訓練の言説であって、以前の兵器廠では知られておらず、Thayer の West Point 陸軍士官学校ではよく知られた言説であった (ibid., p. 52)。

Hoskin & Macve によれば、原記録を検討すると、1832 年の陸軍省の Springfield 兵器廠に関する第一次査察委員会の仕事について、委員個々人の役割・貢献を実際に証明することが困難である、という。何故なら、それから得られる情報は、かなり要約された委員会議事録にすぎないからである (Hoskin and Macve, 1988b, p. 13)。この委員会は委員長の George Talcott 大佐、Henry Craig 少佐と最も身分の低い将校である Tyler の 3 名からなる。

彼らによれば、軍需品部総長の George Bomford の報告書から陸軍省長官の Cass へ宛てた書状 (1833 年 4 月 17 日付け) (NARA RG156) までは調べると次のことが確認される、という。

第 1 に、査察委員は規格の観点から労働の原価を計算して、毎日の目標として時間と労働の割合を設定するために、Springfield 兵器廠に召集され (1832 年 8 月 20 日)、同じ目的で Happers Ferry 兵器廠 (1832 年 11 月 5 日) にも召集されたこと、が確認される。

第 2 に、誰が委員会の「指導的知性」であったのかを示すものはなかったこと、期待される生産性を確立するための情報の 1 つが他の民間兵器廠から得られる外部データであること、が確認される (ibid., p. 13)。この「指導的知性」とは工場内の 100 以上の課業に対して 6 つの等級を設定し、各等級の平均的な技能とエネルギーを持つ労働者が獲得できる 10 時間労働日の標準的賃金を確立した知性である (Ezzamel, Hoskin and Macve, 1990, p. 159)。

Hoskin & Macve は、これらの公式記録では示されていない Tyler の重要な役割を示唆する

資料として、Tyler の自叙伝 (1838) を取り上げている。彼らによれば自叙伝一般における脚色の可能性と記憶の誤りの可能性は否定できないが、Tyler の叙述は基本的に信頼できる、と考えている (Hoskin and Macve, 1988b, p. 15)。

この自叙伝によれば、1832 年に陸軍省の Springfield 兵器廠に関する第一次査察委員会が公式に召集される前に、1831 年に Tyler は 6 ヶ月間同兵器廠に身を置き、小銃の生産に必要な課業の時間動作研究に従事した。その結果、彼は出来高給の公正賃金と小銃の生産に必要な正確な労働時間を発見した (ibid., pp. 13-14)。こうした管理・管理主義の実践は、Tyler が West point 陸軍士官学校で内面化した規律・訓練権力の実践の「翻訳」結果である。

Tyler の自叙伝 (Tyler, 1883, p. 20) は次のように述べている。1831 年 2 月に「私は、Springfield 兵器廠に関する私の検査を開始し、6 ヶ月間の勤務の間に、私は (職工を - 補足は筆者) 支配下において監視を行った。小銃の製造工程を分割した個々の作業の時間を計測し、職工を見守ってしばしば丸 1 日残り、職工が正当な作業を行い、それぞれの特定の課業の実現に必要な正確な時間を私がつきとめたと、私が満足するまで私は彼らを決して放さなかった。このようにして私は国家の賃金の下で 10 時間の勤務で職工が毎月得ることができるものを正確に知るようになった。」(Hoskin and Macve, 1988b, p. 14)

「このため私は、第 1 に、それぞれの『出来高払仕事』のための公正賃金とはどんなものか、第 2 に、既存モデルの小銃を製造するために必要な正確な労働時間とはどれほどかを決定できた。私の最初の報告は、賃金について軍需品部をぎょっとさせた。この結果、Talcott 大佐、Craig 少佐そして私からなる 3 名は、Springfield 兵器廠で会合するために、そして、『Springfield 兵器廠で行われる出来高払仕事』の妥当な賃金を報告するために、委員会を構成することになった。」(ibid., p. 14)

1832 年の第一次査察委員会報告書及び翌年 1833 年の第二次査察委員会報告書では、出来高賃率の適切な金額が提示されているが、それは 1831 年における Tyler の調査結果の反復に過ぎなかった。しかし、それにもかかわらず、これらの公式報告書は、その内訳、詳細な「科学的」検査について言及はなく、ありきたりの方法、承認可能な方法で集められた証拠しか示されていない (ibid., p. 14)。

この Tyler の提案と第一次、第二次査察委員会の勧告は、当時の政治体制と兵器廠労働者の抵抗により覆されることになった。しかし、第一次査察委員会報告から 9 年後の 1841 年に民間人となった彼は、民間人委員会の第三次査察委員を任命され、再び Springfield 兵器廠に現れることになる。

結局 Tyler のアプローチが実行されたのは、1841 年の第三次査察委員会の勧告によるが、これは 1832 年、1833 年の第一次及び第二次査察委員会勧告の影響を受けたものであった。しかし 1830 年初期の第一次及び第二次査察委員会勧告が何故 1840 年代の労働生産性の増大を導くことになるのか、という問題が残っている (ibid., p. 11)。

(7) 1840 年代以降の Springfield 兵器廠における規律・訓練権力効果の発現と Happers Ferry 兵器廠における反規律・訓練権力

Springfield 兵器廠の時間動作研究 (1831 年) 及び陸軍省の第一次査察委員会報告 (1832 年) からほぼ 10 年経過した 1840 年代に同施設で生産性が増大する理由を要約すると次のようになる。反軍隊の民主党大統領 (及び同大統領任命の兵器廠監督官) と Springfield 兵器廠の労働者が結びつき、これらが 1830 年代初期の第一次及び第二次査察委員会の勧告 (出来高賃率低減と新しい労働時間の強制) に反対した。このため Tyler の改革が実行されるのは、将軍が共和党大統領になり、Springfield 兵器廠に軍人の監督官が任命され、第三次査察委員会の勧告が承認される 1841 年からである。

アメリカ第 7 代大統領 Andrew Jackson と第 8 代大統領 Martin Van Buren の下にある最初の民主党支配の政府では、反軍隊、反エリート主義の精神が反映され兵器廠の監督官に軍人ではなく民間人の John Robb を任命した (ibid., p. 16)。

1832 年の第一次査察委員会報告に対して、Springfield 兵器廠労働者から強い抵抗がすぐに現れた。反軍隊の Jackson が大統領であったため、軍人主導の第一次査察委員会により改定された出来高給の原価計算及び労働条件が発表されるとすぐに、Springfield 兵器廠の労働者は 5,000 ドルを集めて代表団をワシントンへ派遣し、その新しいシステムが導入されないように Jackson に請願した (ibid., p. 16)。

彼らの異議申立ては、軍人達が Jackson 大統領任命の民間人兵器廠監督官 Robb の代わりに特定の軍人を推すという用心深い根拠に基づいていた。民間人が監督する兵器廠に対して勧告を行う陸軍軍人達の文書は、軍隊の介入でもあった (ibid., p. 16)。

この派遣された代表団は、Tyler を含む陸軍省第一次査察委員会からの勧告を無効にすることができた。そして、これにより第二次査察委員として Talcott 大佐、North, Tyler が任命された。第二次査察委員会は 1 名を除いて第一次査察委員会の委員構成と同一であった。第一次査察委員会の勧告と類似する第二次査察委員会の勧告も Springfield 兵器廠監督官 Robb 及び大統領 Jackson の承認を得ることができなかった。このため旧来の出来高賃率と労働慣行が維持されることになった (ibid., p. 16)。

そして 1833 年に陸軍査察長官 (Inspector General) John Wool が Springfield 兵器廠の査察に任命された。この Wool の書状 (NARA RG156) から判断する限り、彼は、労働者 (及び大統領) をなだめる妥協へ、提案された新しい管理の方法をそのまま要求しない妥協へと動いた。この結果、旧来の労働慣行は依然として改善されず、出来高賃率がそのままとなり生産性が増大しなかったのである (ibid., pp. 16-17)。

その後 1841 年に将軍 William Harrison が共和党大統領となり、軍人の Ripley が Springfield 兵器廠の監督官に就任したことで、以前の査察委員会の勧告とほぼ同じ内容の 1841 年第三次査察委員会勧告 (Benett, 1878, pp. 399-406) が実行されるようになる。

この Tyler, Davis, Chase の 3 名からなる民間人の第三次査察委員会の 3 名中 2 名が West

Point 陸軍士官学校関係者であり、Tyler 以外のもう 1 人の人物とは、当委員会の長である Charles Davies である。彼は Thayer の教育システムの長期にわたる擁護者であったため、Thayer のシステムを産業組織の世界に「翻訳」する Tyler の努力を補完し強化する人物として位置づけられる (Hoskin and Macve, 1988b, p. 15)。

1841 年以降、第三次査察委員会勧告により規則正しい労働日が導入され、出来高賃率によって支払を受ける労働者の実労働時間が勤務時間簿 (time-log) に記録されるようになる。1 日 4 時間から 6 時間ではなく、全就業時間、固定した時間で働くことが要求された。出来高賃率は 1832 年の第一次査察委員会勧告の賃金表に基づいて決定され、結果として以前に勧告された水準まで低下させることに成功した (Hoskin and Macve, 1994b, p. 86=澤部, 2003, p. 102)。

結局 1841 年に軍人が兵器廠監督官に任命された後で、全就業時間にわたり働く勤勉な労働者の生産すべき客観的規格 (作業標準) に基づいた出来高賃率 (公正賃金率) が設定されるようになり、出来高給労働者が働いた時間を記録する賃金支払簿と生産した製品数・出来高数を記録する作業申告書が作成されるようになったのである (Hoskin and Macve, 1988b, p. 18)。

1842 年は Springfield 兵器廠では労働生産性が増大し出来高賃率が低減する時期であったが、Happers Ferry 兵器廠では規律・訓練権力に対する抵抗が激化した時期でもある。この抵抗は労働時間等の要求に反対するものでクロックストライキと呼ばれた (ibid., p. 17)。

これは、1 日 4 時間から 6 時間の労働ではなく、就業時間を固定してその時間内で不断に働くこと、全就業時間でどれくらい働き、どれくらいの完成品を完成させたかを書類に記載すること、勤勉な労働者が完成させなければならない規格とその規格に基づく公正賃金を設定すること、に対する抵抗であった。Hoskin & Macve はこの抵抗の原因を、反規律・訓練権力の前近代的文化に求めている (Hoskin and Macve, 1988a, p. 72, Appendix B)。

Springfield 兵器廠の監督官が軍人の Lee であった時代、Happers Ferry 兵器廠の監督官は民間人の James Stubblefield であった。Stubblefield は反規律・訓練権力の前近代的文化に順応する内密の戦略を採用していた。蒸留酒製造所と利害関係を持ち、居酒屋を所有する姻戚のある Stubblefield は労働者に暗黙に飲酒を奨励していた。特権階級には高給を支払い、工場を私物化していた。時間節約、他の形態の禁欲を強制する就業規則等ではなかった (ibid., p. 72, Appendix B)。

このため陸軍が Stubblefield を捕まえると労働者の抵抗が表面化してくる。1829 年 Stubblefield の有罪が確定すると、民主党大統領の下では Happers Ferry 兵器廠の監督官が再び民間人の Thomas Dunn に変更される。しかし彼は Lee 監督官の管理手法を同兵器廠で復活させる改革を行ったため、労働者から激しい抵抗を引き起こし、Dunn が前兵器工長に殺害されるまでに至る (ibid., p. 72, Appendix B)。

この抵抗は国家権力と陸軍の介入を引き起こす。陸軍省軍需品部長官 Talcott はクロックストライキを激しく非難する報告書を作成し、就業時間の厳守と就業時間内の不断の労働を要求した (ibid., p. 72, Appendix B)。

上記の内容の続きは「管理及び管理会計・原価計算の起源または現出に関する経済合理主義の歴史解釈とフーコー主義の歴史解釈の到達点と課題 - アメリカ合衆国陸軍省国营 Springfield 兵器廠の事例 - 第3部」で示す予定である。

注

- 1 本稿の作成に当たっては、科研費基盤研究 (C) (一般) (2010 - 2012 年度)「新しい会計史の可能性と課題」から研究経費援助を受けている。
- 2 管理主義 (managerialism) という用語は和文献ではほとんど利用されていないが、洋文献では一般的に利用されている用語である。ただしこの管理主義という用語は様々な意味で利用されている (Grey, 1996, p. 601)。Hoskin & Macve (管理主義を規律・訓練権力の一形態とみなす) 以外の論者が利用することの多い意味の1つは、管理主義を1組織集団における経営者または管理者の利害を守り正当化するイデオロギーと考えるものである。Tyson による管理主義の説明はその一例である。管理主義とは、企業の経済的成果を改善するための経営側の思想や言動、より具体的には労働組合に対する攻撃やコスト削減の特定のシステム・技術の利用等をいう (Tyson, 1998, p. 225. note2)。  
Grey は管理主義が特定の世界観・前提に基づいて定義可能であるという。この世界観・前提とは、世界は経営可能・管理可能であり、経営・管理されなければならないという前提、つまり世界は知られ、統制される対象でなければならないという前提である。この定義によれば、人間主義的な統制及び強制的な統制、他者に対する統制及び自律・自己責任を強調する自己に対する統制、頭脳労働・肉体労働に対する統制及び感情労働に対する統制等、いずれの統制であろうと統制が行われるという点を最大の公約数とみなすことができる (Grey, 1996, pp. 601-604)。
- 3 柳内 (柳内, 2001, pp. 4-10) によれば、フーコーは伝統的な主体、理性、真理の概念を排除して、それらがどのように存在したのかを分析するために言説分析を行ってきた、と説明されている。フーコーは、主体・客体の認識論的構図を壊し、理性の主体から外に出ようとした。この構図では、主体は理性を持ち、透明な認識ができるものとされ、主観の正しさは客体との一致 (真理) によって保証される。理性の主体から外に出るとは、あるがままの事実や出来事を根拠にすることである。フーコーは出来事や資料の中で、主体、理性、真理がどのように存在したのかを明らかにしようとした。フーコーは主体の精神、意識、観念も物質的存在と考え、フーコーの前に現れる世界は結果のレベルに現れる一元的物質的世界、または言説的資料の一元的世界 (佐藤・友枝, 2006) であった。主体の精神や意識はそれ自体ではよくわからないが、それが話されたり、行動されたりすると、出来事として結果のレベル (物質的レベル) で経験できる。観念は物質に組み込まれて存在しており、その限りでは観念は物質的存在と考えられる (フーコー独自の唯物論)。フーコーは結果のレベルに現れる様々な出来事の痕跡や記録、資料を集積させると、特定の時代に特異な理性や真理 (無限の多様性に画一化と単純化をもたらす理性や真理) が現れると考えたのである。
- 4 足立も Dalliba 報告書 (1819) や Chandler (1977=1979) の見解と同様にその帳簿組織の形式からその利点または機能を説明しているが、足立の場合には管理会計機能を強調して次のように述べている。それは「責任・権限の委譲に基づく原初的な管理組織および作業組織の成立に対応して、基本的に組織の各階層および各個人ごとの原材料・仕掛品・工具等生産手段の効率の活用・統制に対する個人責任の追及に焦点を定めた計算技術的構造であり、いわゆる責任会計の原基的形態」である (足立, 1996, p. 102)。

[引用参考文献・洋文献]

- Foucault, M. (1971), *L'ordre du Discours*, Gallimard, "The Order of Discourse", in R. Young, ed. (1981), *Untying the Text*, Methuen, pp. 48-78. 中村雄二郎訳 (1972), 『言語表現の秩序』, 河出書房新社。
- Foucault, M. (1971), "Nietzsche, la Genealogie, L'Histoire", in P. Rabinow, ed. (1986), *The Foucault*



- Reader, Penguin, pp. 76-100. 伊藤晃訳 (1999), 「ニーチェ, 系譜学, 歴史」, 石田英敬編, 『ミシェル・フーコー思考集成』所収, pp. 11-38, 筑摩書房.
- Foucault, M. (1976), *Histoire de la Sexualite* Vol. 1: *La Volonte de Savoir*, Gallimard, R. Hurley, trans. (1977), *The History of Sexuality* Vol. 1: *An Introduction*, Random House, 渡辺守章訳 (1986), 『性の歴史 第1巻: 知への意志』, 新潮社.
- Grey, C. (1996), *Toward a critique of managerialism : The Contribution of Simone Weil*, *Journal of Management Studies*, 33-5, pp. 591-611.
- Hopper, T. and Macintosh, N., (1993) "Management Accounting as Disciplinary Practice : the Case of ITT under Harold Geneen", *Management Accounting Research*, 4, pp. 181-216.
- Hoskin, K. W. (1990), "Foucault under Examination : The Crypto-educationalist unmasked", in Ball, S. J., *Foucault and Education : Disciplines and Knowledge*, Routledge. pp. 29-53. 稲垣恭子訳 (1998) 「フーコーを試験する - 教育の歴史家という隠れた素顔」, 稲垣恭子他訳, 『フーコーと教育』所収, pp. 38-81, 勁草書房.
- Hoskin, K. and Macve, R. (1993), "Accounting as Discipline: The Overlooked Supplement", in E. Messer-Davidow, D. R. Shumway, D. J. Sylvan (eds). *Knowledges: Historical and Critical Studies in Disciplinarity*, The University Press of Virginia, pp. 25-53.
- Kendall, G. and Wickham, G. (1999), *Using Foucault's Method*, Sage. 山家歩・長坂和彦訳 (2009), 『フーコーを使う』, 論創社
- Veyne, P. (2008), Foucault, Albin Midel. 慎改康之訳 (2010), 『フーコー』, 筑摩書房.

[本稿中に示した洋文献の中で未入手の文献]

- Benet, S. (1878), *A collection of Annual Reports and Others Important Papers Relating to the Ordnance Department*, Volume 1, Government Printing Press, Washington, DC.
- Smith, M. R. (1985), "Army Ordnance and the American System of Manufactureing ", in Smith, M. R. (Ed.), *Military Enterprise and Technological Change*, MIT Press, Cambridge, MA, pp. 39-86.
- Tyler, D. (1883), "His Autobiography", in Daniel Tyler : *A Memorial Volume*, privately printed, New Haven, CT.
- United States National Archives and Research Administration (NARA), Record Group 156, National Archives, Washington, DC.

[引用参考文献・和文献]

- 相澤伸依 (2005), 「フーコーの方法論: 系譜学の導入について」, 『実践哲学研究』, 28, pp. 1-20.
- 相澤伸依 (2007), 「フーコー 『知への意志』 における方法」, 『倫理学研究』, 37, pp. 116-126.
- 近藤哲郎 (1989), 「フーコーの権力概念と権力分析の構図」, 『ソシオロジ』, 34-2, pp. 41-56.
- 近藤哲郎 (1990), 「フーコーにおける権力分析のパラダイム」, 『ソシオロジ』, 34-3, pp. 39-58.
- 桜井哲夫 (1996), 『フーコー』, 講談社.
- 佐藤俊樹・友枝敏雄編 (2006), 『言説分析の可能性』, 東信堂.
- 柳内隆 (2001), 『フーコーの思想』, ナカニシヤ出版.